Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi danManajemen
Vol. 2, No. 3 Juli 2024
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 106-120
DOI : https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638

Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika

Zulia Devi Ananta [1], Ari Puji Astuti [2], Putri Ananta Rahayu [3], Moh Jauhari Ibrahim [4], M. Isa Anshori [5]

[1-5] Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: zuliadevia10@gmail.com[1], aripujiastuti291@gmail.com [2], putriananta9770@gmail.com [3], iari32281@gmail.com [4], isa.anshori@trunojoyo.ac.id [5]

Abstract. *To properly handle workplace discrimination, it's important to look at it from an ethical and legal standpoint. Discrimination in the workplace is a serious challenge for businesses and organizations. In addition to harming victimized individuals, it can also damage a company's reputation and disrupt productivity and relationships in the workplace. Legal protection, such as ILO Convention No. 111, is essential to safeguard workers' rights and ensure fair labor relations. The ethics of discrimination guides behavior toward others by moral principles such as justice, equality, respect for human dignity, empathy, and social responsibility. This study aims to understand discriminatory actions in the workplace through legal and ethical perspectives using a literature review approach. This literature study approach is carried out by collecting and reviewing theoretical references that are in accordance with the cases obtained. So that the results of the literature review obtained show that law and ethics have an important and necessary role to prevent discrimination in the workplace. The application of ethics and laws is very important in creating a work environment free from discrimination.*

Keywords: *Discrimination, Law, Ethics*

Abstrak. Untuk menangani diskriminasi di tempat kerja dengan baik, penting untuk melihatnya dari sudut pandang etika dan hukum. Diskriminasi di tempat kerja adalah tantangan serius bagi bisnis dan organisasi. Selain merugikan individu yang menjadi korban, hal ini juga dapat merusak reputasi perusahaan dan mengganggu produktivitas serta hubungan di tempat kerja. Perlindungan hukum, seperti Konvensi ILO Nomor 111, sangat penting untuk menjaga hak-hak pekerja dan memastikan hubungan kerja yang adil. Etika diskriminasi memandu perilaku terhadap orang lain dengan prinsip-prinsip moral seperti keadilan, kesetaraan, penghargaan terhadap martabat manusia, empati, dan tanggung jawab sosial. Penelitian ini bertujuan untuk memahami tindakan diskriminatif di tempat kerja melalui perspektif hukum dan etika dengan menggunakan pendekatan literatur review. Pendekatan studi literatur ini dilakukan dengan mengumpulkan dan mengkaji referensi teori yang sesuai dengan kasus yang diperoleh. Sehingga hasil tinjauan literatur yang diperoleh menunjukkan bahwa hukum dan etika mempunyai peran penting dan diperlukan untuk mencegah diskriminasi di tempat kerja. Penerapan etika dan hukum sangat penting dilakukan dalam menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi.

Kata Kunci: Diskriminasi, Hukum, Etika

PENDAHULUAN

Diskriminasi di lingkungan kerja merupakan isu yang serius dalam konteks dunia kerja. Ketika para pekerja diperlakukan secara tidak adil karena berbagai faktor tertentu, hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi mereka dan bahkan memengaruhi perilaku dan tindakan mereka di tempat kerja (Mardi & Yuniarto, 2024). Diskriminasi diartikan sebagai tindakan memperlakukan seseorang secara berbeda dan tidak adil berdasarkan faktor seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, atau karakteristik lainnya (Sarina et al., 2021). Contohnya, ketidaksetaraan gender dalam kepemimpinan sering terjadi di berbagai organisasi, terutama pada tingkat puncak. Masih terdapat ketidakseimbangan antara jumlah pria dan wanita dalam

Received April 23, 2024; Accepted Mei 27, 2024; Published Juli 31,2024
* Zulia Devi Ananta, zuliadevia10@gmail.com

posisi kepemimpinan. Hal ini dapat menjadi hambatan bagi perempuan untuk mencapai posisi kepemimpinan yang setara dengan laki-laki (Baiduri & Anshori, 2023).

Negara melalui kebijakan undang-undang ketenagakerjaan, menyediakan kerangka kerja untuk melindungi hak-hak pekerja dari diskriminasi di lingkungan kerja. Bekerja dianggap sebagai hak asasi manusia yang wajib dihormati dan dilindungi, dan pelaksanaannya harus dijamin sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (Qolby et al., 2022). Undang-undang ini juga mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang adil dan inklusif, serta memberikan dasar hukum yang akan digunakan untuk melakukan penegakan hukum terhadap pelanggaran tersebut. Negara memberi semua warganya hak, peluang, dan perlindungan untuk mendapatkan pekerjaan dan gaji yang layak sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan bakat mereka (Yuhardi et al., 2022).

Dari perspektif etika, diskriminasi yang terjadi di lingkungan kerja dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar tentang perlakuan yang adil, setara, dan penghargaan terhadap martabat manusia. Etika, kata ini berasal dari bahasa Yunani (ethos), yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, dan keyakinan terhadap sesuatu (Nurhasanah et al., 2022). Etika di tempat kerja menekankan pentingnya menghargai keberagaman dan menolak diskriminasi. Memahami prinsip-prinsip etika ini membantu membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung bagi setiap individu. Etika memainkan peran penting dalam memastikan bahwa organisasi atau perusahaan tidak hanya fokus pada memenuhi kebutuhan pelanggan, tetapi juga menjaga integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial dalam setiap tindakan yang dilakukan.

Diskriminasi di lingkungan kerja bisa menghalangi kemajuan aktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan karena kinerja mereka dipengaruhi oleh tingkat stres dan kekhawatiran yang dirasakan. Ketika anggota tim merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan secara adil tanpa memandang latar belakang, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Dengan tingkat stres yang rendah, orang tersebut dapat bekerja dengan fokus dan efisien (Aliyah & Anshori, 2023). Hal ini bisa menciptakan kondisi di mana karyawan dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka tanpa terganggu oleh ketidakpastian atau kekhawatiran akan perlakuan yang tidak adil. Kualitas hidup kerja ditentukan oleh persepsi karyawan terhadap kondisi mental dan fisik saat bekerja. Meningkatnya kualitas hidup kerja dapat membawa dampak positif pada organisasi (Anshori, 2011). Dengan demikian, menghilangkan diskriminasi dari lingkungan kerja bukan hanya merupakan tindakan yang etis,

tetapi juga menguntungkan bagi kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Untuk menangani diskriminasi di tempat kerja secara efektif, penting untuk mempertimbangkan dua aspek yang berbeda, yaitu hukum dan etika. Dengan pendekatan ini, kita dapat mengembangkan strategi yang lebih holistik untuk mencegah dan menangani masalah tersebut. Dalam artikel kami, kami menjelaskan bagaimana integrasi perspektif hukum dan etika dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif bagi semua karyawan. Memahami bahwa memandang masalah diskriminasi dari dua perspektif ini adalah kunci untuk penyelesaiannya secara efektif.

KAJIAN TEORI

Diskriminasi di Tempat Kerja

Menurut (Paulinda., 2022), diskriminasi adalah tindakan yang sering dilakukan secara tidak sadar oleh masyarakat terhadap kelompok, ras, atau etnis yang berbeda. Beberapa orang memandang diskriminasi sebagai hal yang biasa dan menganggapnya sebagai cara yang wajar untuk membedakan individu berdasarkan kelompok, ras, atau etnis. Hingga saat ini, diskriminasi masih marak terjadi, salah satunya karena undang-undang yang ada masih bersifat diskriminatif. Hal ini disebabkan oleh pendekatan politik yang dominan dalam pembuatan undang-undang, sehingga substansi hukum sering kali dipengaruhi oleh negosiasi politik. Akibatnya, keputusan mengenai isi hukum yang berlaku dapat menghalangi terciptanya rasa keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Jika faktor politik atau lainnya terus mempengaruhi hukum saat ini keadilan tidak akan tercapai.

Diskriminasi adalah tindakan tidak adil yang dilakukan untuk membedakan seseorang atau kelompok berdasarkan ciri-ciri tertentu, seperti ras, etnis, agama, atau status sosial (Fulthoni, 2009). Menurut (Karmila et al., 2021), diskriminasi merujuk pada segala bentuk pembatasan, penghinaan, atau penolakan yang timbul karena perbedaan antara individu dalam hal agama, etnis, ras, asal usul, kelas sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan, atau kebijakan tertentu. Akibatnya, hak asasi manusia dapat dilanggar dan kebebasan dasar dapat terancam, baik dalam konteks individu maupun kelompok, di berbagai bidang seperti politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.

Menurut (Nur & Hanis., 2018), diskriminasi seringkali merupakan fenomena umum dalam masyarakat karena manusia cenderung membedakan satu sama lain. Hal ini menyebabkan perlakuan tidak adil terhadap seseorang berdasarkan ras, kelas sosial, jenis

kelamin, etnis, keyakinan, status ekonomi, penampilan fisik, atau faktor lain yang terkait dengan diskriminasi.

Menurut (Dayakisni., 2003), diskriminasi adalah hasil dari prasangka dalam bentuk tindakan nyata. Meskipun diskriminasi tidak selalu disebabkan oleh prasangka, tindakan yang melarang seseorang untuk mengekspresikan diri dapat dianggap sebagai diskriminasi karena melanggar norma.

Dalam jurnal (Saludung., 2019), terdapat dua jenis diskriminasi:

1. Diskriminasi secara langsung: Jenis diskriminasi ini melibatkan pembatasan terhadap jenis pekerjaan, fasilitas umum, dan lainnya. Diskriminasi ini terjadi saat pengambilan keputusan yang dipengaruhi oleh prasangka terhadap kelompok tertentu.
2. Diskriminasi secara tidak langsung: Ini adalah diskriminasi yang terjadi melalui kebijakan atau prosedur yang secara tidak langsung menghalangi akses atau kesempatan bagi kelompok tertentu.

Diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai cara, dan akibatnya dapat berbeda-beda tergantung pada jenis organisasi dan persepsi individu di dalamnya. Diskriminasi, baik disengaja maupun tidak, dapat berdampak buruk pada pemberi kerja, termasuk penurunan produktivitas, perilaku kewargaan, konflik, dan peningkatan perputaran pekerja (Robbins & Judge, 2013).

Diskriminasi di tempat kerja merupakan tantangan serius bagi dunia bisnis dan organisasi secara umum. Tidak hanya merugikan individu yang menjadi korban, tetapi juga dapat merusak reputasi perusahaan dan mengganggu produktivitas serta hubungan di tempat kerja. Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi organisasi untuk memahami berbagai bentuk diskriminasi yang mungkin terjadi, serta menerapkan langkah-langkah preventif dan korektif yang tepat.

Dasar – Dasar Hukum Diskriminasi

Banyak perusahaan dan institusi di Indonesia masih mengalami diskriminasi di tempat kerja. Semua orang bisa menjadi korban diskriminasi, terlepas dari gender, ras, orientasi seksual, atau disabilitas mereka. Dampak negatif diskriminasi di lingkungan kerja sangat beragam, mulai dari terbatasnya akses terhadap pekerjaan yang layak, upah yang tidak sebanding dengan iuran, hingga berkembangnya masalah kesehatan mental akibat tekanan psikologis. Selain itu, kesenjangan dalam kesempatan pelatihan dan promosi sering kali diakibatkan oleh praktik diskriminatif ini dan bahkan dapat berujung pada pemecatan yang tidak adil (Subrianto., 2022). Oleh karena itu, keberadaan perlindungan hukum sangat penting

untuk menjaga hak-hak pekerja dan memastikan terjalinnya hubungan kerja yang adil dan seimbang (Rasji et al., 2023).

Salah satu dari perjanjian internasional yang menjamin hak-hak dasar dalam dunia ketenagakerjaan adalah Konvensi Nomor 111 dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang membahas tentang diskriminasi di tempat kerja dan dalam jabatan. Pasal 1 (1) Konvensi ILO Nomor 111 menyatakan bahwa tujuan dari konvensi tersebut meliputi : Setiap pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul yang berakhibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakukan dalam pekerjaan dann jabatan. Juga menjelaskan lebih lanjut bahwa "pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan" (Murni et al., 2022).

Indonesia memiliki undang-undang dan peraturan yang mengatur perlindungan pekerja, yakni UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2023 dan segala peraturan terkait yang diterapkan di bidang hukum ketenagakerjaan. Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan : "Setiap pekerja mempunyai peluang yang identik, bebas dari segala bentuk diskriminasi, demi mendapatkan pekerjaan." Kebijakan ini secara tegas melindungi semua pekerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan menjalani kehidupan yang bermartabat. (Thooriq, 2023).

Salah satu undang-undang yang relevan dalam menetapkan hak-hak bagi individu penyandang disabilitas adalah Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016. Undang-undang ini mencakup hak untuk bekerja tanpa mengalami diskriminasi. Pasal 53 dari undang-undang tersebut menetapkan kewajiban bagi Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah untuk mempekerjakan setidaknya 2% (dua persen) dari total pegawai atau pekerja mereka berasal dari kalangan penyandang disabilitas. Bagi individu penyandang disabilitas, mencari pekerjaan memiliki signifikansi yang sama pentingnya dengan akses terhadap pendidikan, kesejahteraan, dan kehidupan yang nyaman. Dengan adanya undang-undang ini, terbuka peluang bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan baik di sektor pemerintahan maupun swasta (Alizah et al., 2023).

Dalam kaitannya dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan kewajiban Pemerintah untuk memastikan kemakmuran bagi seluruh warga negaranya (Erlyanti et al,. 2023). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hak-hak pekerja perempuan termasuk perlindungan terhadap jam kerja, perlindungan terkait masa haid, perlindungan selama kehamilan dan

persalinan, termasuk selama keguguran, fasilitas menyusui, hak untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan kerja, dan hak untuk pemeriksaan selama kehamilan dan setelah melahirkan (Aini, 2022).

Etika Dalam Diskriminasi

Saat ini dalam beberapa bisnis terjadi penurunan dalam praktik etika. Banyak pemimpin terlibat dalam tindakan diskriminasi terhadap karyawan. Pemimpin harus bertanggung jawab dalam memelihara standar etika dan menjamin bahwa tidak ada diskriminasi terjadi di tempat kerja (Saputra & Wijaya., 2022). Di tempat kerja, tindakan diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai tahapan, termasuk pada saat rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, sanksi, dan pemutusan hubungan kerja. Diskriminasi terjadi ketika seseorang dengan sengaja atau tidak sengaja memperlakukan satu pihak secara berbeda dari yang lain (Santoso., 2022).

Etika diskriminasi mencakup prinsip-prinsip moral yang memandu perilaku kita terhadap orang lain. Asal-usul etika dapat ditemukan dalam kata Yunani "ethos" dan "etikos". "ethos" merujuk pada perilaku yang baik, budaya, tradisi, dan tempat, sementara "etikos" terkait dengan kesusilaan dan etika (Naingolan & Kartini., 2024). Etika mengacu pada aturan adat dan moral yang dihormati dan diturunkan dari generasi ke generasi. Ini adalah bidang yang mempertimbangkan apa yang dianggap baik dan buruk, benar dan salah serta hak dan tanggung jawab moral. Prinsip-prinsip ini mencakup keadilan, kesetaraan, penghargaan terhadap martabat manusia, empati, dan tanggung jawab sosial (Santoso., 2022).

Tingkat kekuasaan yang tidak seimbang dalam sebuah perusahaan dapat mendorong perilaku diskriminatif dan menghambat pencapaian kesetaraan di tempat kerja. Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance, tujuan utama perusahaan meliputi:

1. Menghasilkan keuntungan saat ini maupun di masa mendatang untuk memastikan kelangsungan bisnis perusahaan.
2. Melayani pasar dengan cara yang kompetitif.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi semua karyawan, di mana mereka merasa aman dan didorong untuk bersaing dan berkembang.

Perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawannya dengan menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman, memastikan kesempatan yang sama bagi semua, dan memberikan peluang untuk perkembangan. Ini dapat dicapai dengan mendengarkan, menghormati, dan meminta masukan dari karyawan, memberikan umpan balik, mempercayai mereka, memahami harapan mereka, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik (Sudarso et al., 2021). Interaksi sosial dan komunikasi dalam berbagai jaringan

sosial adalah contoh dukungan sosial yang dirasakan karyawan, termasuk hubungan kerja, hubungan sosial, dan hubungan keluarga (Kharismawati., 2016).

Dalam menjalankan perusahaan, teradapat beberapa prinsip etika menurut (Keraf., 1998):

1. Prinsip otonomi: Memahami dan menghargai kemampuan manusia untuk memilih atau bertindak berdasarkan kesadaran mereka tentang kebaikan.
2. Prinsip kejujuran: Bisnis yang berbasis pada kejujuran adalah prasyarat untuk kelangsungan dan keberhasilan jangka panjang.
3. Prinsip keadilan: Menegaskan bahwa setiap orang harus dilayani dengan cara yang sama, sesuai dengan aturan yang adil dan bertanggung jawab .
4. Prinsip saling menguntungkan: Bisnis harus dijalankan dengan maksimal sehingga menguntungkan semua pihak.
5. Prinsip integritas moral: Menjaga integritas moral bagi pimpinan, karyawan, dan perusahaan secara keseluruhan adalah kebutuhan internal untuk menjalankan bisnis.

Sangat mungkin bahwa menerapkan prinsip-prinsip etika dan menghindari diskriminasi terhadap karyawan di tempat kerja akan mendukung kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan potensi keuntungan di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Tulisan ini menerapkan metode tinjauan literatur *(literature review)*, yang melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai karya tulis yang terkait dengan diskriminasi tenaga kerja. Penelitian ini menggabungkan pendekatan deskriptif dan kualitatif, serta menampilkan infornasi tanpa manipulasi atau perlakuan tambahan. Sumber informasi penelitian ini adalah buku metode penelitian, artikel jurnal, dan tulisan lainnya yang berkaitan dengan diskriminasi tenaga kerja.

Tinjauan pustaka, atau yang dikenal sebagai "Literature review", merupakan proses yang meliputi menemukan, mendapatkan, membaca, dan mengevaluasi literatur penelitian yang terkait dengan topik minat tertentu (Bordens & Abbott., 2018). Tinjauan literatur dilakukan dengan tujuan menemukan topik penelitian yang relevan dan mencatat hasil, kerangka kerja, dan instrument penting dari penelitian sebelumnya. Data yang dikumpulkan dari tinjauan ini akan menjadi dasar yang kuat untuk penelitian yang sedang dilakukan (Sekaran & Bougie., 2016).

Literature review secara keseluruhan memiliki kemampuan untuk menyusun landasan penelitian saat ini berdasarkan pada studi-studi sebelumnya. Literature review adalah

serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengidentifikasi tren dalam suatu bidang penelitian. Melalui literature review, kita dapat memahami tren yang ada dalam bidang tersebut, dan dengan demikian dapat mengidentifikasi peluang atau celah untuk penelitian selanjutnya (Abdillah., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

Perlindungan hukum adalah tindakan yang dilakukan oleh pemerintah atau otoritas dengan menerapkan berbagai aturan yang ada, termasuk aturan yang mengikat dan mengatur perilaku individu. (Nasiti et al., 2023). Ada dua bentuk sarana perlindungan hukum yang dapat dibedakan, yaitu perlindungan hukum represif dan perlindungan hukum preventif. Perlindungan hukum represif dilakukan melalui proses hukum di pengadilan dengan tujuan menyelesaikan sengketa atau masalah hukum. Sementara itu, perlindungan hukum preventif dapat diwujudkan melalui dua cara, yaitu melalui pembentukan peraturan hukum atau melalui kesepakatan dalam perjanjian (Hadjon., 2003).

Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia diselenggarakan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Pasal 27 ayat 2 dari Undang-Undang Dasar 1945 menjamin setiap warga negara hak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan martabatnya. Negara bertanggung jawab untuk memberikan kesempatan kepada setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuannya (Putra, 2023). Beberapa hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi hak untuk diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi, hak untuk istirahat dan cuti, hak untuk mengembangkan atau meningkatkan keterampilan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, hak untuk menerima upah yang sesuai, dan hak untuk perlindungan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja (Febiola., 2022).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Menurut Pasal 1 ayat 30 dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan, upah didefinisikan sebagai berikut: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut satu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Perlindungan terhadap upah bagi pekerja/buruh telah diatur dalam Pasal 88 ayat 1

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang menyatakan: Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Febiola., 2022).

Selain itu, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengatur keselamatan dan kesehatan bagi pekerja dan buruh. Undang-undang ini menggantikan peraturan sebelumnya tentang keselamatan kerja, Veiligheids Reglement Nomor 406 Tahun 1910, yang dianggap tidak relevan lagi karena kemajuan dan kemajuan dalam masalah ketenagakerjaan (Soerjono Soekanto, 2004). Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, pengusaha diwajibkan untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja dan menjamin kesehatan pekerja melalui pencegahan, peningkatan, pengobatan, dan pemulihan. Mereka juga harus bertanggung jawab atas semua biaya yang terkait dengan pemeliharaan kesehatan kerja. Selain itu, pengusaha juga diwajibkan untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang sehat (Yuriski., 2024).

Karena berbagai masalah yang sering timbul di tempat kerja, perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting. Tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk menjaga keadilan dan meningkatkan kesejahteraan semua orang yang terlibat dalam hubungan industri. Regulasi ini tidak hanya melindungi hak pekerja tetapi juga mengatur kepentingan antara pengusaha dan pekerja sehingga lingkungan kerja menjadi aman dan sehat dan menghasilkan hubungan kerja yang harmonis dan produktif (EH Sefryndo, 2022).

Tantangan Etika Dalam Menangani Tindakan Diskriminasi

Tingkat ketidaksetaraan yang semakin meningkat menjadi permasalahan etika yang muncul dalam dunia kerja. Tantangan etika yang kompleks, terutama terkait dengan keadilan sosial semakin menjadi sorotan. Etika berperan sebagai panduan bagi manusia, membimbing mereka dalam cara hidup dan berperilaku yang dapat membantu mereka menemukan arah dalam kehidupan mereka sendiri dalam komunitas maupun dalam masyarakat secara keseluruhan. Saat ini, penerapan etika di tempat kerja menjadi sangat penting karena dapat memengaruhi kinerja karyawan (Sibarani et al., 2023).

Di antara berbagai bentuk diskriminasi, ada contoh diskriminasi gender di mana laki-laki cenderung bekerja di ruang publik, sementara perempuan diarahkan untuk bekerja di ruang privatis di rumah tangga. Menurut (Iriansyah., 2017) hal ini menyebabkan ketidakadilan gender dan membatasi perempuan dalam ruang gerak mereka. Menurut (Nurfahirah., 2022) masih banyak masyarakat yang meremehkan pentingnya kesetaraan gender, hal tersebut menjadi salah satu tantangan etika dalam mengatasi diskriminasi. Kebudayaan masih memainkan peran penting dalam menentukan pandangan masyarakat terhadap perempuan, terutama di tempat-

tempat yang masih dipengaruhi oleh pemikiran tradisional, dimana perempuan sering dianggap kurang penting dibandingkan laki-laki. Banyak budaya yang masih melarang perempuan keluar rumah tanpa pendamping laki-laki. Seringkali hak-hak perempuan dibatasi, seperti hak untuk menyuarakan pendapat, ketidaksetaraan dalam upah atau gaji, dan kesulitan mendapatkan keadilan di bidang jaminan kesehatan. Perempuan sering kali diabaikan dalam hal pendidikan, mereka dilarang bersekolah dan kemiskinan sering menjadi alasan mengapa mereka tidak mendapatkan pendidikan. Karena anggapan bahwa anak perempuan tidak perlu bersekolah dan cukup membantu rumah, keluarga cenderung menyekolahkan anak laki-laki saja.

Dampak diskriminasi dapat merugikan baik bagi karyawan maupun perusahaan, oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip etika sangat penting dalam mengatasi perilaku diskriminatif. Menurut (Aviatri., 2021), dalam menjalankan usaha, penerapan etika menjadi kunci untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan.

Peran Hukum dan Etika Dalam Mencegah Praktik Diskriminasi

Dalam konteks mencegah diskriminasi di tempat kerja, peran hukum dan etika sangat penting dalam menghindari praktik-praktik diskriminatif. Prinsip-prinsip seperti non-diskriminasi dan kesetaraan harus ditegakkan di berbagai situasi, khususnya di lingkungan kerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan dan program kerja yang efektif, yang secara aktif mempromosikan non-diskriminasi dan kesetaraan dari perspektif hukum dan etika. Selain itu, diperlukan definisi yang jelas mengenai jenis diskriminasi yang dilarang, serta penegakan undang-undang anti-diskriminasi.

Hukum berfungsi sebagai pedoman utama dalam interaksi sosial dan memerlukan pembaruan yang didasarkan pada nilai-nilai moral dan budaya bangsa Indonesia. Selain itu, etika memainkan peran krusial dalam mencegah diskriminasi. Etika anti-diskriminatif sangat penting dalam masyarakat untuk menghindari diskriminasi. Oleh karena itu, peran hukum dan etika dalam mencegah diskriminasi sangat penting untuk memastikan kesetaraan dan keadilan dalam masyarakat (Cascio & Boudreau., 2016). Banyak kasus di dunia kerja dipengaruhi oleh pelanggaran Kesempatan Kerja yang Setara (EEO), terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi, di mana kurangnya transparansi sering menjadi penyebab utama pelanggaran (Bennington., 2007).

Menurut (Martin dan Woldring., 2001) setiap negara harus memiliki hukum, etika, dan sistem pendidikan anti-diskriminasi. Pemilihan unit kerja dan jabatan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah masalah tambahan yang muncul. Selain itu, penetapan jenis dan derajat disabilitas sangat penting, terutama dalam kasus di mana penyandang disabilitas

percaya bahwa hak-haknya harus diakui oleh negara. Selain itu, hal yang perlu diperhatikan adalah apakah fasilitas dan prasarana di instansi pusat dan daerah sudah siap untuk menerima karyawan penyandang disabilitas.

Permasalahan diskriminasi di tempat kerja sering kali berasal dari pola kerja yang tidak tepat, yang cenderung mendiskriminasi objek pekerjaan tertentu. Misalnya, dalam kasus diskriminasi berbasis gender, karyawan perempuan harus menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan yang lebih baik daripada karyawan laki-laki. Contoh lain adalah pengawasan yang lebih ketat terhadap pegawai yang berasal dari ras, suku, atau agama tertentu, yang dapat menyebabkan konflik horizontal. Sangat sulit bagi pegawai senior untuk mendapatkan posisi karena mereka dianggap terlalu tua, yang menciptakan kesan lamban dan tidak bersemangat. Ini adalah kenyataan bahwa di era keterbukaan saat ini, sangat mungkin bahwa pegawai penyandang disabilitas akan dilecehkan. Selain itu, tindakan diskriminatif di lingkungan kerja juga mencakup penilaian yang tidak adil tentang kinerja pekerja dan pendapat mereka.

Kode etik adalah pernyataan yang menekankan pentingnya mengikuti peraturan yang berlaku. Untuk mencegah diskriminasi dalam interaksi pekerjaan, organisasi harus menjadikan Kesempatan Kerja yang Setara (EEO) sebagai paradigma utama. Manajer SDM seharusnya berperan lebih aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah karyawan dan menjadi penggerak perubahan untuk menciptakan budaya antidiskriminatif di dalam dan di luar perusahaan. Mereka harus menyadari pentingnya kesadaran etika pekerja tentang diskriminasi dan hukum anti-diskriminasi perusahaan.

KESIMPULAN

Diskriminasi di tempat kerja merugikan individu, reputasi perusahaan, dan produktivitas secara keseluruhan. Diskriminasi di tempat kerja adalah pelanggaran hak asasi manusia yang melibatkan perlakuan tidak adil berdasarkan karakteristik tertentu. Undang-undang telah dibuat untuk melindungi individu dari diskriminasi sehingga keadilan dan kesejahteraan tercapai dalam hubungan industri, dan Konvensi ILO Nomor 111 adalah salah satu dokumen yang menegakkan hak asasi ketenagakerjaan.

Etika diskriminasi mengarahkan perilaku terhadap orang lain berdasarkan prinsip-prinsip moral, yang melibatkan adat kebiasaan, moralitas, dan pertimbangan antara benar dan salah, baik dan buruk. Prinsip-prinsip etika ini termasuk keadilan, kesetaraan, penghargaan terhadap martabat manusia, empati, dan tanggung jawab sosial. Penerapan etika sangat penting

dalam mengatasi dan mencegah diskriminasi di tempat kerja karena dampak buruknya bagi karyawan dan perusahaan.

Pencegahan diskriminasi di tempat kerja memerlukan peran penting dari hukum dan etika. Prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan harus ditekankan, dengan menerapkan kebijakan dan program yang secara aktif mempromosikan nilai-nilai ini. Definisi yang jelas tentang diskriminasi yang dilarang, penegakan undang-undang anti-diskriminasi, dan kewajiban pekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, menjadi kunci dalam upaya menangani tindakan diskriminasi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, L. (2021). Mengkaji pustaka (Literature review). Dalam Desain penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif. *Medan: Yayasan Kita Menulis*.

Aini, J. (2022). Perlindungan hukum tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Studi penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar). *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Fakultas Syari'ah dan Hukum. Banda Aceh: Repository Ar-Raniry*.

Aliyah, H., Anif, M., Warisno, A., Andari, A. A., & Anshori, M. A. (2023). Implementation of Islamic higher education development management in Indonesia. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(1), 175-186.

Alizah, B., Ilmiawati, D., Trisnawati, A., & Mawar, M. (2023). Analisis kebijakan pekerja penyandang disabilitas menurut UU No. 8 Tahun 2016 pada sektor BUMN. *Journal on Education*, 5(3), 8627-8639.

Anshori, M. I. (2011). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. *IQTISHODUNA*.

Baiduri, I., Hasanah, N., Maulana, F., & Anshori, M. I. (2023). Gender dan kepemimpinan: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 179-204.

Bennington, L. (2007). HR managers as ethics agents of the state. *Human Resource Management: Ethics and Employment*, 137.

Bordens, K. S., & Abbott, B. B. (2018). Research design and methods: A process approach (10th ed.). New York, USA: McGraw-Hill Education.

Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. *Journal of World*.

Dayakisni, T., & Hudaniah. (2003). Psikologi sosial (Edisi Revisi). Malang: *Universitas Muhammadiyah Malang*.

EH, S. K. (2022). Perlindungan hukum atas hak upah pekerja pada home industri. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(3), 835-846.

Erlyanti, E. E., & Lesmana, T. (2023). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(1), 36-44.

Febiola, S., & Sitabuana, T. H. (2022). Analisis perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh di Indonesia. *Prosiding SERINA*, 2(1), 535-542.

Fulthoni. (2009). Memahami diskriminasi: Buku saku kebebasan beragama. *Jakarta: The Indonesian Legal Resource Center*.

Hadjon, P. M. (2003). Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila. *Bandung*: Armico.

Iriansyah, H. S. (2017). Tantangan dan peluang perempuan dalam berpolitik di Indonesia: Masyarakat patriarki. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 8(2), 1-14.

Irwan, I., Saharuddin, S., & Syahril, M. A. F. (2023). Perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja. *Jurnal Litigasi Amsir*, 10(4), 5364-371.

Karmila, K., Fauziah, N., Safira, E., Sadikin, M. N. A., & Wardhana, K. E. (2021). Diskriminasi pendidikan di Indonesia. *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran*, 6(3), 191-203.

Keraf, A. S. (1998). Etika bisnis tuntutan dan relevansinya. *Kanisius*. Yogyakarta.

Kharismawati, D. A. P. (2016). Pengaruh komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika terhadap turnover intention. Manajemen Unud, 5(2).

Mardi, W., & Yuniarto, Y. (2024). Autopia dunia kerja: Studi eksploratori praktik diskriminasi di tempat kerja. *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 13(1), 1-12.

Martin, G., & Woldring, K. (2001). Ready for the mantle? Australian human resource managers as stewards of ethics. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 243–255.

Mokoginta, A. (2022). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Lex Crimen*, 11(5).

Murni, L., HZ, E. D., & Diana, L. (2022). Penerapan ILO Convention Nomor 111 ke dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. *PATTIMURA Legal Journal*, 1(3), 189-200.

Naingolan, A. E., & Kartini, K. (2024). Istilah etika, pengertian etika komunikasi, dan etika komunikasi persuasif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 5004-5013.

Nastiti, N. P., Silalahi, C. F., Maharani, A., Deshiva, A. S., Rahmanda, M. R., Mediyana, G., ... & Wijaya, M. M. (2023). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja anak ditinjau

dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Sosial Politik*, 1(3), 255-263.

Nur, H. (2018). Diskriminasi pendidikan masyarakat terpencil dibandingkan dengan negara lainnya. *Journal Sociology of Education*, 6(1), 33–43.

Nurfahirah, A., Dewi, Y. T., & Gustiana, D. D. (2022). Upaya United Nations Women (UN Women) dalam menangani diskriminasi terhadap perempuan di Afghanistan. *TRANSBORDERS: International Relations Journal*, 5(2), 102-114.

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.

Paulinda, R. N. (2022). *Perlindungan hukum bagi korban diskriminasi ras dan etnis ditinjau dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008. Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 9(4).

Putra, T. P. B., & Handayani, I. G. A. K. R. (2023). Fungsi peraturan perundang-undangan sebagai instrumen perlindungan hukum tenaga kerja industri kecil alkohol di Desa Bekonang Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Discretie*, 4(1), 212-219.

Qolby, A. A., Sohirin, S., & Cahyono, B. P. (2022). Perlindungan anti diskriminasi pekerja wanita di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak*, 2(2), 13-17.

Rasji, R., Calvita, C., & Cenvysta, M. (2023). Perlindungan hukum bagi para pekerja yang tidak mempunyai perjanjian dan kontrak kerja. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 1(2), 428-435.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). Organizational behavior. *Pearson*.

Saludung, Z. R. (2019). Diskriminasi mayoritas terhadap minoritas dalam novel Kedai 1001 Mimpi karya Valiant Budi tinjauan sosiologi sastra (Teori diskriminasi Pettigrew) (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).

Santoso, T. (2022). Etika bisnis. *Etika Bisnis*.

Saputra, T. A., & Wijaya, C. (2022). Peran pimpinan sumber daya manusia menjadi leader dalam penegakan etika anti diskriminatif. *PERSPEKTIF*, 11(2), 735-744.

Sarina, O., & Ahmad, M. R. S. (2021). Diskriminasi gender terhadap perempuan pekerja di kawasan industri Makassar. *Pinisi Journal of Sociology Education Review*, 1(2), 64-71.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business - A skill-building approach (7th ed.). Sussex, UK: John Wiley & Sons Ltd.

Sibarani, J., Kurnia, T., & Purba, B. (2023). Tantangan etika dalam globalisasi ekonomi: Perspektif keadilan sosial. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11).

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2004). Penelitian hukum normatif suatu tinjauan singkat. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.

Subrianto, A., T. K., & Apriani, R. (2022). Hak anti diskriminasi dan upaya hukum bagi tenaga kerja lanjut usia dalam sektor pekerjaan. *Yuridika*, 5(2).

Sudarso, A., Et al. (2021). Etika bisnis: Prinsip dan relevansinya. *Yayasan Kita Menulis*.

Suniaprily, F. G. A., & Putri, H. A. A. (2023). Perlindungan tenaga kerja perempuan dalam perspektif hukum profetik. *Wijaya Putra Law Review*, 2(2), 117-138.

Thooriq, F. A. (2023). Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak di Indonesia (Implementasi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan). *Gema Keadilan*, 10(3), 153-169.

Yuhardi, Y., Sari, T. V., & Afrizal, D. (2022). Dimensi kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada Mayang Suri Hotel. *Ekonomika*, 6(1), 123–130.

Yuriski, M. A. (2024). Perlindungan hukum kesehatan kerja dalam perjanjian kemitraan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Mandira Cendikia*, 3(1), 275-293.