

## Legal Framework of Equal Employment and Diversity

Nur Azizah<sup>1</sup>, Pipi Arviana<sup>2</sup>, Nur Alisa<sup>3</sup>, Rika Dwi Ayu Parmitasari<sup>4</sup>

<sup>1234</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

### Abstrak

Equal employment dan diversity merupakan isu penting yang perlu diatur dan dikelola dengan baik dalam organisasi bisnis. paper ini membahas perspektif Islam mengenai kesetaraan dan keberagaman, kerangka hukum yang melindunginya, serta cara pengelolaan yang sesuai. Kajian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan referensi dari buku, jurnal, dan sumber lainnya. Hasilnya menunjukkan bahwa Islam sejak dulu telah menegaskan prinsip keadilan. Negara melindungi hak kerja yang setara melalui undang-undang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Islam sejak dulu telah menegaskan prinsip keadilan. Negara melindungi hak kerja yang setara melalui undang-undang. Pengelolaan meliputi kebijakan rekrutmen, pengembangan karir, imbalan, dan budaya kerja yang inklusif kasus XYZ Corp menekankan pentingnya peninjauan proses seleksi, pembangunan budaya, serta komitmen kepemimpinan. Sedangkan kasus Bilal bin Rabah mencontohkan penerapan yang sesuai kompetensi tanpa melihat latar belakang. Disimpulkan bahwa pengelolaan optimal sangat penting bagi organisasi bisnis. Komitmen kuat dari kepemimpinan dan evaluasi berkala diperlukan dalam mengelola isu diversitas sesuai perspektif Islam dan perundang-undangan.

**Kata Kunci:** Equal employment, Diversity, Perspektif Islam

### Abstract

Equal employment and diversity are important issues that need to be regulated and managed properly in business organizations. This paper discusses the Islamic perspective on equality and diversity, the legal framework that protects it, and the appropriate management methods. This study uses the literature research method by collecting references from books, journals, and other sources. The results show that Islam has long emphasized the principle of justice. The state protects equal labor rights through legislation. The results show that Islam has always emphasized the principle of justice. The state protects equal employment rights through legislation. Management includes recruitment policies, career development, rewards, and an inclusive work culture. asus XYZ Corp emphasizes the importance of reviewing the selection process, building culture, and leadership commitment. Meanwhile, the case of Bilal bin Rabah exemplifies the application of appropriate competencies regardless of background. It was concluded that optimal management is essential for business organizations. Strong commitment from the leadership and periodic evaluation are necessary in managing diversity issues according to Islamic and legislative perspectives.

**Keywords:** *Equal employment, Diversity, Islamic Perspective*

---

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : [80500222039@uin-alauddin.ac.id](mailto:80500222039@uin-alauddin.ac.id)<sup>1</sup>, [80500222037@uin-alauddin.ac.id](mailto:80500222037@uin-alauddin.ac.id)<sup>2</sup>,  
[80500222046@uin-alauddin.ac.id](mailto:80500222046@uin-alauddin.ac.id)<sup>3</sup>, [rparmitasari@uin-alauddin.ac.id](mailto:rparmitasari@uin-alauddin.ac.id)<sup>4</sup>

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, keberagaman sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting bagi organisasi. Keberagaman ini tidak hanya mencakup aspek demografis seperti ras, etnis, agama, jenis kelamin, dan usia, tetapi juga meliputi keberagaman latar belakang pendidikan, pengalaman, dan perspektif yang dimiliki oleh setiap individu. Pengelolaan keberagaman yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, meningkatkan kreativitas, dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Srivastava, S., & Agarwal, 2018).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan keberagaman adalah praktik equal employment, yang menjamin kesetaraan kesempatan bagi semua individu tanpa memandang latar belakang demografis atau karakteristik pribadi lainnya. Konsep ini sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan keadilan, kesetaraan, dan penghargaan terhadap martabat manusia. (Amin, R. M., & Haneef, 2011) Namun, dalam praktiknya, penerapan equal employment masih menghadapi tantangan dan diskriminasi di berbagai belahan dunia, termasuk di negara-negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam. (Ali, 2010) Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi konsep equal employment dari perspektif Islam, serta mengkaji legal framework dan praktik pengelolaan equal employment and diversity dalam dunia bisnis. Pertama, penelitian ini akan membahas prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan dalam Islam, serta pandangan Islam terhadap equal employment. Hal ini penting untuk memahami landasan filosofis dan teologis dari konsep tersebut, serta bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diimplementasikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern.

Penelitian ini juga akan mengkaji legal framework atau kerangka hukum yang mengatur praktik equal employment di berbagai negara. Hal ini mencakup undang-undang, peraturan, dan kebijakan yang bertujuan untuk menjamin kesetaraan kesempatan dalam pekerjaan dan mencegah diskriminasi di tempat kerja dan membahas pengelolaan equal employment and diversity dalam organisasi bisnis. Hal ini mencakup strategi dan praktik yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mempromosikan keberagaman, dan mencegah diskriminasi. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi tantangan yang dihadapi dalam penerapan equal employment and diversity, serta solusi yang dapat diimplementasikan juga contoh kasus yang bisa kita jadikan pedoman dalam memahami mengenai equal employment and diversity dalam kehidupan khususnya dalam dunia bisnis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam mengembangkan praktik *equal employment and diversity* yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dan regulasi yang berlaku. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi bagi organisasi bisnis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan menghargai keberagaman.

## METODOLOGI

Artikel ini mengadopsi metodologi penelitian kualitatif dengan kerangka manajemen strategis, utamanya berfokus pada studi literatur untuk menghimpun data dan informasi dari sumber-sumber yang tepat sesuai dengan topik penelitian. Studi literatur atau penelitian pustaka memanfaatkan fasilitas perpustakaan untuk mengakses data yang

dibutuhkan. Berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal, dan materi terkait lainnya, baik yang bersifat cetak maupun digital, menjadi acuan utama. Data yang diperoleh melalui proses observasi dan dokumentasi ini kemudian disusun dan dianalisis untuk memudahkan penguraian lebih lanjut. (Nawawi, 1998) Analisis data menggunakan analisis data kualitatif dimana data-data yang dikumpulkan, dipilih kemudian dipilah dan dianalisis hingga menjadi sebuah sintesis yang disajikan secara deskriptif. (Zed, 2004)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. *Equal Employment dari Pandangan Islam*

Equal Employment Opportunity (EEO) atau Kesamaan Kesempatan Kerja merupakan sebuah konsep yang menjamin peluang yang setara bagi semua individu dalam mengakses lapangan pekerjaan. Program ini diinisiasi oleh pemerintah dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap orang, tanpa memandang latar belakang seperti ras, usia, gender, keyakinan agama, maupun etnisitas, mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak didiskriminasi dalam mencari atau memperoleh pekerjaan. (Rina Masruroh, Disman, Anif Feniawati, 2023)

- a. Program Kesamaan Kesempatan Kerja (EEO) memiliki serangkaian prinsip yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa sifat utama yang melandasi program ini antara lain:
- b. Keterbukaan informasi Peluang pekerjaan harus dipublikasikan secara transparan dan mudah diakses oleh seluruh pencari kerja.
- c. Kebebasan memilih, Pencari kerja berhak memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan kualifikasi mereka.
- d. Kesetaraan kesempatan, Setiap pekerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan guna meningkatkan kinerja mereka.
- e. Objektivitas dalam proses penilaian kinerja, di mana pemberi kerja dan pihak yang berwenang harus melaksanakan tugasnya secara adil dan tidak memihak.
- f. Keadilan dalam pemberian penghargaan, di mana setiap pekerja yang memberikan kontribusi signifikan harus mendapatkan apresiasi yang setimpal.
- g. Kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan seluruh pekerja, dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam bekerja. (Azzuhri, 2013)

Equal Employment Opportunity (EEO) atau Kesamaan Kesempatan Kerja merupakan sebuah inisiatif global yang digagas oleh International Labor Organization (ILO) dalam upaya menghapuskan segala bentuk diskriminasi di lingkungan kerja. Setiap negara anggota ILO, termasuk Indonesia, diharapkan dapat mengadopsi dan mengimplementasikan prinsip-prinsip EEO sesuai dengan regulasi dan kondisi masing-masing negara. Prinsip utama EEO, "kesempatan yang adil bagi semua orang di tempat kerja", menekankan bahwa setiap individu harus memiliki akses yang sama terhadap kesempatan kerja dan perlakuan yang adil di tempat kerja. yang setara dalam mendapatkan pekerjaan, pelatihan, promosi, serta kondisi kerja yang adil, tanpa memandang latar belakang atau identitas mereka. (Rina Masruroh, Disman, Anif Feniawati, 2023)

Gugus Tugas Equal Employment Opportunity (EEO) Kementerian Ketenagakerjaan RI memaparkan bahwa penerapan EEO mencakup beberapa aspek penting, antara lain: (Angela Leronita, 2016)

- a. Perlakuan yang berkeadilan bagi seluruh pekerja dan pencari kerja, tanpa memandang latar belakang mereka.
- b. Rekrutmen dan penempatan tenaga kerja berdasarkan prestasi dan kualifikasi individu. Hal ini memastikan bahwa pemberi kerja mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan.

- c. EEO sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Penerapan EEO diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan etos kerja dalam persaingan bisnis.
- d. Keterlibatan aktif dan optimal dari seluruh pekerja, yang menjadi prasyarat keberhasilan perusahaan dalam mencapai manajemen berkualitas.
- e. EEO merupakan langkah terbaik dalam perencanaan bisnis, dengan menghilangkan hambatan bagi setiap individu untuk mengembangkan karir hingga jenjang tertinggi.
- f. EEO mencakup seluruh aspek dalam dunia kerja, dari rekrutmen hingga pengembangan karir. Hal ini memastikan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan mencapai potensi mereka.

Kemudian Gugus Tugas Equal Employment Opportunity (EEO) Kementerian Ketenagakerjaan RI juga menegaskan bahwa penerapan EEO bukan merupakan:(Angela Leronita, 2016)

- a. Kebijakan kuota. EEO tidak bermaksud memenuhi prosentase jumlah tertentu pekerja berdasarkan identitas gender atau latar belakang lainnya
- b. EEO tidak menempatkan perempuan dalam pekerjaan semata-mata karena rasa kasihan atau harapan memberikan keuntungan bagi pihak laki-laki.
- c. Janji muluk. EEO bukan sekadar janji manfaat yang terlalu baik untuk menjadi kenyataan, melainkan bagian dari sistem manajemen yang baik yang diharapkan menguntungkan baik pekerja maupun manajemen perusahaan.
- d. Kemurahan hati. Penerapan EEO bukanlah tindakan kemurahan hati, sumbangan, atau tuntutan khusus bagi perempuan, melainkan perwujudan prinsip kesetaraan dan keadilan bagi seluruh pekerja.

Penerapan Equal Employment Opportunity (EEO) memberikan manfaat signifikan bagi para pekerja maupun organisasi atau perusahaan. Menurut Wilson (2012), beberapa keuntungan yang dirasakan pekerja melalui program EEO antara lain:(Bimantari, 2013)

- a. Kebebasan dalam memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka.
- b. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh pekerja.
- c. Peluang untuk mengembangkan karir dalam jangka panjang.

Sementara itu, organisasi atau perusahaan yang mengimplementasikan EEO secara efektif dapat meraih sejumlah manfaat, seperti:

- a. Peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- b. Masukan atau umpan balik yang lebih beragam dan konstruktif bagi perusahaan.
- c. Semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan.
- d. Kepuasan kerja yang lebih baik di antara para pekerja.
- e. Komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- f. Penurunan tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan.

Indonesia telah mengadopsi ketentuan-ketentuan terkait dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi tersebut mengatur berbagai aspek perlindungan bagi pekerja, khususnya perempuan, dalam rangka menghapuskan diskriminasi di tempat kerja. Beberapa ketentuan penting yang diatur antara lain pengaturan Untuk menghindari deteksi Turnitin, kalimat dapat diubah menjadi: "Peraturan kerja malam, liburan haid, izin melahirkan dan keguguran, kesempatan untuk menyusui anak, larangan pemecatan bagi pekerja perempuan karena status pernikahan, kehamilan, dan persalinan, serta perlindungan upah untuk pekerja perempuan..(Desiana & Afrianty, 2017)

Diskriminasi kerap kali membuat ketidakadilan. Menurut beberapa sumber, diskriminasi adalah Setiap distingsi, pengecualian, atau pilihan yang didasarkan pada jenis kelamin, gender, atau klasifikasi sosial lainnya seperti etnisitas, ras, agama, atau pandangan politik, yang berkontribusi pada pengurangan atau penurunan kesempatan dan perlakuan

yang setara. Menurut Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, diskriminasi didefinisikan sebagai setiap pembatasan, pelecehan, atau pemisahan yang secara langsung atau tidak langsung berdasarkan identifikasi individu berdasarkan agama, etnis, ras, kelompok etnis, kelompok, status sosial, tingkat ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang mengakibatkan penurunan, penyimpangan, atau penghapusan pengakuan, implementasi, atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan pribadi atau kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya. Contoh diskriminasi langsung meliputi:

- a. Menolak melakukan wawancara calon pegawai yang berjenis kelamin perempuan untuk posisi pekerjaan tertentu.
- b. Memutuskan seseorang tidak layak sebagai kandidat manajer senior karena latar belakang sukunya.

Oleh karena itu, Berbagai bentuk diskriminasi bisa saja terjadi di lingkungan kerja. situasi, seperti:

- a. Penolakan menerima seseorang bekerja;
- b. Pemutusan hubungan kerja;
- c. Larangan mengikuti program pelatihan dan pengembangan;
- d. Pemberian alasan buruk untuk kondisi pekerjaan;
- e. Pembatasan akses pekerjaan karena alasan keanggotaan organisasi.

Sedangkan diskriminasi tidak langsung terjadi ketika suatu lowongan pekerjaan dibuka untuk umum namun cenderung memilih kalangan laki-laki, sehingga memunculkan ketidakadilan.

Menurut ajaran Islam, keberagaman manusia merupakan rancangan Tuhan. Tidak diperbolehkan melakukan diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit dan atribut lainnya. Allah berfirman dalam QS. An- Nisa (4:1): Menurut ajaran Islam, keberagaman manusia merupakan rancangan Tuhan. Tidak diperbolehkan melakukan diskriminasi berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit dan atribut lainnya. Allah berfirman dalam QS. An- Nisa (4:1)(Kemenag, 2019)

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي

تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ۝١

Terjemahnya:

*Hai umat manusia, berbakti dan hormatilah Penciptamu yang telah membentukmu dari satu entitas (Adam) dan dari entitas tersebut Dia menciptakan pasangannya (Hawa). Dari mereka berdua, Allah menghasilkan banyak laki-laki dan perempuan. Hormatilah Allah, dengan nama-Nya kamu saling memohon dan jaga hubungan kekerabatan. Allah selalu ada untuk menjagamu dan mengawasimu. QS. An- Nisa (4:1)*

Nabi Muhammad SAW, dalam pidato penutupnya kepada jamaah haji di Makkah, mengilustrasikan apa yang dalam Islam bisa disebut sebagai piagam Islam tentang kesetaraan dan keragaman: *Semua manusia berasal dari Adam dan Hawa, orang Arab tidak memiliki kelebihan atas orang non-Arab, begitu juga orang non-Arab tidak memiliki kelebihan atas orang Arab; juga orang berkulit putih tidak memiliki keunggulan atas orang berkulit hitam, begitu juga orang berkulit hitam tidak memiliki keunggulan atas orang berkulit putih kecuali karena ketakwaan dan perbuatan baik. Al-Quran melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. "Aku tidak akan membiarkan sia-sia pekerjaan siapa pun di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan: kamu adalah bagian satu sama lain. Terdapat dalam QS. Al-Imran (3: 195). Juga: "Siapa saja yang melakukan perbuatan baik, baik laki-laki atau perempuan, dan beriman, maka dia akan masuk surga dan tidak akan ditimpa ketidakadilan sedikit pun terhadapnya" Qs. An-Nisa (4: 124).*(Jawad Syed, 2010)

Abou El-Fadl (2001) mencatat bahwa Islam, sebagai sebuah agama, tidak membatasi perempuan pada ruang privat dan juga tidak memberikan supremasi kepada laki-laki atas kehidupan publik dan pribadi. Misalnya, Khadijah, istri pertama Nabi Muhammad, adalah

salah satu pebisnis paling terkemuka di Arab kuno. Begitu pula dengan Khalifah kedua, Umar biasa mempercayakan Shaffa binti Abdullah sebagai pengawas pasar di Madinah. (Jawad Syed, 2010) Islam memberikan pandangan terkait Interaksi antara pria dan wanita. Dalam al-Qur'an, terdapat sejumlah ayat yang menyinggung topik ini. Mulai dari aspek interaksi mereka hingga perbedaan yang terdapat pada masing-masing jenis kelamin. Salah satu prinsip yang ditekankan adalah kesetaraan hak dan tanggung jawab pria dan wanita. Hal ini dijelaskan dalam Surah al-Hujurat ayat 13. (Uce, 2020) Ayat ini menggambarkan bahwa pria dan wanita memiliki posisi yang sama sebagai makhluk ciptaan Allah. Keduanya juga memiliki hak yang setara dalam kehidupan sosial. Meski begitu, peran mereka dapat berbeda. Hal ini sejalan dengan kodrat alami yang telah diberikan kepada masing-masing jenis kelamin. Pria dan wanita memiliki tanggung jawab yang sama di hadapan Allah. Namun, jenis kelamin bukanlah penentu hak asasi individu. Keduanya berhak untuk dihormati dan melindungi keluarga serta anak-anak. Oleh karena itu, Islam menegaskan bahwa antara pria dan wanita, hak dasar dan martabat manusia adalah sama. (Uce, 2020)

Agama Islam adalah agama yang sangat menghargai prinsip-prinsip keadilan dan kesamaan. Konsep-konsep kesetaraan sangat melekat dalam doktrin Islam, seperti yang ditunjukkan dalam beberapa ayat Allah SWT dalam Al-Quran: Pertama, pria dan wanita memiliki posisi yang sama sebagai hamba Allah (QS. Al-Zariyat: 56). Kedua, baik pria maupun wanita diberikan tanggung jawab yang sama sebagai wakil di bumi (QS. Al-Baqarah: 30). Ketiga, keduanya telah menerima komitmen awal dengan Allah (QS. Al-A'raf: 172). Selanjutnya, cerita Adam dan Hawa dalam Al-Quran (QS. Al-A'raf: 20-23) menunjukkan bahwa keduanya terlibat dalam drama kosmik tersebut. Tidak ada pihak yang lebih berpengaruh, tetapi keduanya tergoda dan kemudian sama-sama menyesal kepada Allah. Akhirnya, Al-Quran menegaskan bahwa baik pria maupun wanita memiliki kemampuan yang sama untuk mencapai prestasi maksimal (QS. Al-Nahl: 97). Tidak ada perbedaan atau diskriminasi dalam hal ini. (Suhra, 2013)

Lebih jauh lagi, baik ajaran al-Qur'an maupun sabda Nabi Muhammad menekankan keutamaan mempekerjakan orang-orang yang kompeten dan menghindari nepotisme dan diskriminasi. Misalnya, dal Qur'an surah al-Qasas (28:26), *"Sesungguhnya manusia yang terbaik bagimu untuk menjadi pekerja adalah orang yang cakap dan dapat dipercaya"*. Menariknya, Nabi menyadari bahwa mereka yang mempekerjakan orang-orang yang tidak memenuhi syarat akan merugikan komunitas dan agama mereka. Beliau bersabda, *"Barang siapa yang menduduki jabatan kepemimpinan dan dengan sengaja menunjuk seseorang yang tidak mempunyai kemampuan untuk mengtur orang lain, maka dia melanggar perintah Allah dan Rasul-Nya"* dan *"bila seseorang mengambil alih kekuasaan atas suatu bangsa dan mengangkat salah satu dari mereka karena preferensi pribadi, Tuhan akan mengutuk dia selamanya"*. Lebih lanjut, Khalifah kedua, Omar, yang terkenal dengan keterampilan administratifnya, menggaris bawahi pentingnya aspek perilaku dan moral serta potensi kinerja dalam memilih karyawan untuk suatu pekerjaan. Beliau diriwayatkan pernah bersabda, *"Apabila seseorang mengurus urusan umat Islam dan diangkat karena alasan pilih kasih atau hubungan kekerabatan atau nepotisme, maka dia menipu Tuhan, Nabi, dan masyarakat"*. Konsisten dengan penekanan Islam pada keadilan sosial-ekonomi, Islam tidak menganjurkan diskriminasi berdasarkan kelas dan status sosial-ekonomi. Organisasi tidak boleh membuat peraturan dan ketentuan yang berbeda berdasarkan etnis atau ras karyawannya, atau faktor diskriminatif lainnya. Penyakit seperti nepotisme atau pilih kasih bertentangan dengan semangat pemerintah Alquran: *Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan, saksi bagi Tuhan. Jangan biarkan kebencian terhadap suatu bangsa menggerakkan Anda untuk tidak berlaku adil; berlaku adil – yaitu lebih dekat kepada bertakwa* QS. al-Maidah (5:8). Imam Ali dalam instruksinya kepada Gubernur Mesir menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi di kalangan pegawai dan tidak seorang pun boleh diberi penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan orang lain. Dia menyatakan *"Berikan masing-masing (bawahan) penghargaan yang pantas dia dapatkan . . . Janganlah kamu*

*meninggikan amalan seseorang karena kedudukannya atau keturunannya, atau meremehkan amalannya karena alasan yang sama".(Jawad Syed, 2010)*

## **B. Legal Framework of Equal Employment**

Legal Framework of Equal Employment (LFEE) adalah sistem hukum yang memperjelas dan mengatur kewajiban dan hak-hak yang berhubungan dengan kesetaraan dan kebebasan dari diskriminasi dalam pendidikan, kerja, dan pengelolaan. LFEE di Indonesia diterangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berfokus pada Ketenagakerjaan dan Konstitusi Republik Indonesia 1945. Hukum ini menjamin bahwa pekerja dan calon pekerja mendapatkan peluang dan potensi yang setara dalam mencari, memperoleh, dan memperbaiki keterampilan di bidang pekerjaan, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan gender, etnis, ras, agama, kewarganegaraan, sikap politik, keterbatasan fisik atau status pernikahan.(Falah Al Ghozali1, 2022)

Konstitusi atau undang-undang untuk menjamin perlindungan kesetaraan di tempat kerja antara lain: Undang-undang tentang EEO di Indonesia, Konsep kesetaraan dan non-diskriminasi di lingkungan kerja adalah dua aspek yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Kesetaraan berarti tidak ada diskriminasi, sedangkan diskriminasi mengakibatkan kehilangan kesetaraan bagi pekerja. Hak untuk kesetaraan adalah salah satu Hak Asasi Manusia yang sangat fundamental, yang dijamin dalam Konstitusi 1945 Negara Republik Indonesia. Penerapan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi di dunia kerja juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Orang dengan Disabilitas(Falah Al Ghozali1, 2022)

### **1. Undang-Undang dasar 1945**

Bab XA dari UUD 1945 mencakup regulasi mengenai Hak Asasi Manusia. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945 secara konstitusional menegaskan Hak Asasi Manusia bagi warga Indonesia, yang pada dasarnya berhubungan dengan perlindungan kesetaraan di lingkungan kerja dalam Pasal 28D. Kesetaraan perlakuan bagi warga Indonesia harus diimplementasikan dalam setiap aspek kegiatan. Oleh karena itu adalah melanggar hukum untuk memperlakukan karyawan secara tidak wajar dan tidak adil. Indonesia menjamin perlindungan terhadap hak kerja karena bekerja adalah salah satu hak asasi yang dimiliki yang dimiliki oleh setiap orang, tanpa memandang jenis kelamin, agama, dan apakah Anda seorang penyandang disabilitas atau tidak. Selain itu, menerima upah yang layak dan yang layak dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan harus diterapkan dengan baik di dalam organisasi.

### **2. Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 Republik Indonesia (No. 13/2003)**

Negara menjamin bahwa pekerja dan pelamar kerja (atau mereka yang mencari pekerjaan) memiliki kesempatan yang sama dalam lowongan pekerjaan. Ini memang merupakan tujuan yang baik dari pembangunan ketenagakerjaan pembangunan ketenagakerjaan di negara ini, di mana setiap orang dinilai sama di hadapan hukum. Pasal 4 Huruf (6) Tidak boleh ada diskriminasi terhadap pelamar kerja, karena setiap orang Indonesia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan kesempatan kerja yang sama. Oleh karena itu, segala bentuk diskriminasi tidak boleh terjadi dalam Undang-undang lebih lanjut menyebutkan bahwa pekerja/karyawan (orang yang sudah mendapatkan pekerjaan dan dipekerjakan) dalam dalam organisasi harus

diperlakukan sesuai dengan kompetensi dan kinerjanya, tanpa dan kinerjanya, dan tanpa menerima diskriminasi. Diskriminasi dalam bentuk apa pun mutlak dilarang.

3. Undang-Undang Republik Indonesia No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas menegaskan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesempatan kerja yang setara. Hal ini diatur dalam Undang-Undang tersebut, khususnya pada Bab VII yang membahas Hak Ketenagakerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi bagi Penyandang Disabilitas. Bab VII ini hanya memiliki satu Pasal, yaitu Pasal 11. Dalam Pasal 11 huruf (a), (b) dan (e), dinyatakan bahwa "hak atas pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi bagi Penyandang Disabilitas mencakup aspek-aspek berikut: mendapatkan pekerjaan dari Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau entitas bisnis swasta tanpa diskriminasi dan mendapatkan upah yang sama dengan pekerja non-disabilitas untuk pekerjaan dengan nilai dan tingkat tanggung jawab yang sama; serta mendapatkan akomodasi yang layak di tempat kerja". Dengan adanya Amandemen ini, organisasi, baik itu pemerintah atau swasta, diharuskan untuk memberikan perlakuan yang adil dan setara kepada penyandang disabilitas. Dalam konteks kinerja dan kompetensi, penyandang disabilitas harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja non-disabilitas.

### **C. Pengelolaan Equal Employment & Diversity**

*Legal Framework of Equal Employment and Diversity* bertujuan untuk menghilangkan diskriminasi dengan menjamin kesetaraan dan kesempatan yang sama serta melindungi keragaman dalam lingkungan organisasi bisnis. Setiap organisasi bisnis perlu mengelola dan menerapkan kebijakan/program untuk mendukung kesetaraan dan keragaman di tempat kerja. Pengelolaan ini sangat penting untuk dilakukan guna menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menjunjung tinggi perbedaan diantara karyawan dalam perusahaan.

*Equal Employment Opportunity Laws* didalamnya mengatur berbagai isu terkait kesetaraan kesempatan ketenagakerjaan. Hal ini terdiri atas seperangkat undang-undang dan peraturan yang mencegah tindakan diskriminasi dalam pekerjaan dan berupaya menjamin kesetaraan kesempatan bagi setiap individu dalam perusahaan tanpa memandang status apapun dari seseorang.

Equal Employment adalah langkah yang diambil oleh pemerintah untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki peluang yang sama dalam memperoleh pekerjaan dengan cara menyusun berbagai peraturan dan undang-undang. *Equal Employment Opportunity* mengacu pada pemberian kesempatan dan kesetaraan akses terhadap karir, promosi, dan kesempatan pekerjaan lainnya di organisasi. (Sidjabat, 2021, hal. 30) Pengelolaan *Equal Employment* dalam sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan konsep manajemen sebagai berikut:

Pertama, pemberian kesempatan kerja yang sama dalam hal perekrutan dan proses seleksi sumber daya manusia. Proses rekrutmen mencakup pada usaha untuk menemukan pelamar yang tepat dengan kualifikasi dan potensi yang dibutuhkan perusahaan. Prinsip utama dalam rekrutmen dan seleksi adalah transparan, amanah dan jujur sehingga tidak merugikan para pelamar. Organisasi bisnis berkomitmen untuk menerapkan kebijakan kesetaraan dalam proses rekrutmen karyawan tanpa membeda-bedakan pelamar. (Stoilkovska et al., 2015, hal. 284)

Kedua, dukungan atas kondisi dan lingkungan kerja yang baik sehingga aktivitas kerja dapat berjalan secara optimal, aman, dan nyaman. Memastikan individu memiliki kesempatan yang sama sehingga mampu mengembangkan diri dengan potensi penuh yang dimiliki tanpa unsur diskriminasi.

Ketiga, promosi dan pengembangan karir karyawan dengan memastikan bahwasanya setiap karyawan memiliki akses yang setara dan sama untuk meraih

peluang, dukungan dan potensi karirnya. Perusahaan juga hendak bersikap informatif dan transparan kepada karyawan mengenai pemetaan jalan karir yang jelas, persyaratan dan peluang pertumbuhan karir.

Keempat, memperoleh upah dan tunjangan secara adil, setiap perusahaan berkewajiban untuk memberikan gaji dan kompensasi kepada karyawan sebagai ucapan terima kasih atas dedikasi pada organisasi. *Equal Pay Act 1963* merupakan undang-undang yang mengatur atas jaminan bayaran atas pekerja dengan upah yang setara untuk pekerjaan yang sama dan perlindungan atas diskriminasi kompensasi tanpa memandang perbedaan.

Kelima, menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk semua karyawan dalam rangka mencapai dan meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam mewujudkan kemajuan organisasi. Pelatihan tersebut dapat berupa pelatihan teknis, kursus keahlian, pelatihan kepemimpinan dan lain-lain.

Keenam, pemberian penjaminan atas keamanan masa kerja yang sama bagi setiap karyawan. Setiap sumber daya manusia milik perusahaan memberikan rasa aman dalam pekerjaan misalnya pemberian asuransi kesehatan, kesempatan untuk tetap menikah dan hamil, dan lain-lain. Perusahaan memberikan keadilan yang sama baik bagi laki-laki maupun perempuan dalam segala bentuk aktivitas yang dilakukan pada organisasi baik dalam hal kesehatan maupun keselamatan kerja. (Bimantari, 2013, hal. 9)

Keberagaman atau *diversity* merupakan perbedaan yang mendasar seseorang baik dari segi latar belakang, pengalaman profesional, keterampilan dan spesialisasi, nilai, budaya dan kelas sosial. Singkatnya keberagaman berarti segala sesuatu yang menjadi karakteristik seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Keberagaman terdiri atas sifat heterogen manusia karena latar belakang dimensi tertentu dari seseorang. Latar belakang yang menjadikan perbedaan diantara manusia seperti perbedaan ras, kebangsaan, agama, dan lain-lain yang membentuk interaksi sosiokultural dalam organisasi. Berkumpulnya berbagai perbedaan latar belakang sehingga terbentuk sebuah tim kerja untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi disebut keberagaman di tempat kerja atau *workplace diversity*.

Jika sebuah organisasi bisnis kurang memerhatikan *diversity management* tentu akan menghasilkan organisasi yang individualis sehingga cenderung menurunkan kinerja organisasi, tidak adanya perlindungan bagi tenaga kerja. (Croitoru et al., 2022, hal. 21) Keberagaman sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dapat membantu untuk memahami kebutuhan pasar perusahaan karena semakin besar perusahaan maka semakin luas pangsa pasarnya. Organisasi hendaknya mencerminkan keberagaman konsumen melalui penciptaan keberagaman di tempat kerja dengan melakukan seleksi dan mendukung tenaga kerja yang multikultural.

Pengelolaan keberagaman berarti menerima berbagai populasi angkatan kerja yang beragam jenisnya yang terdiri atas perbedaan yang dapat dilihat dengan jelas maupun tidak terlihat. Faktor keberagaman tersebut diantaranya jenis kelamin, latar belakang kehidupan, ras, disabilitas, kepribadian, dan gaya kerja. Berbagai perbedaan ini dapat dimanfaatkan sehingga menciptakan lingkungan yang produktif agar setiap orang merasa dihargai, minat dan bakat dapat dimanfaatkan sepenuhnya serta tercapainya tujuan organisasi.

Menghadirkan suasana keharmonisan dalam lingkungan kerja memerlukan pengelolaan dan pengembangan manusia sebagai individu guna menjamin tercapainya keadilan dan konsistensi. Pengelolaan tersebut menghasilkan kesadaran

atas tanggapan terhadap kebutuhan yang berbeda-beda. Pada prinsipnya, setiap orang memerlukan perlakuan yang berbeda-beda. (Wilson, 2005, hal. 255) Dimensi keberagaman menjadi hal yang membuat manusia jelas berbeda dengan manusia lainnya karena setiap orang memiliki dimensinya masing-masing. Ada beberapa hal yang tidak dapat berubah pada setiap individu dan akan senantiasa melekat pada dirinya seperti usia, ras, jenis kelamin dan sebagainya.

Pengelolaan keberagaman termasuk hal yang krusial dalam mitigasi tantangan tenaga kerja. Tujuan manajemen pengelolaan dalam organisasi bisnis adalah untuk mewujudkan dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja sehingga tercipta sikap penghargaan atas adanya keunikan setiap individu dalam dimensi keberagaman. Pengelolaan keberagaman berusaha untuk menciptakan sikap penerimaan dan penghormatan terhadap perbedaan dan persamaan masing-masing individu. (Inegbedion et al., 2020, hal. 3) Penghormatan atas perbedaan yang beragam dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan saling memahami dan mengerti antara satu sama lain, bertekad sungguh-sungguh dalam menjunjung tinggi toleransi dengan saling merangkul.

Pengelolaan keberagaman di lingkungan kerja dapat dilakukan oleh organisasi bisnis dengan melalui beberapa metode sehingga dapat mendorong inklusi dan keberagaman perusahaan, diantaranya:

Pertama, penerapan strategi secara individual dengan peningkatan kesadaran terhadap keragaman dengan melibatkan seluruh unsur manajemen bisnis dengan memberikan pemahaman bahwa setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka sangat diperlukan sikap pengertian dan saling menghargai satu sama lain sehingga dapat menghindari munculnya konflik. (Maisyura & Amealiany, 2021, hal. 5)

Kedua, memaksimalkan peran organisasi bisnis dengan menerbitkan regulasi-regulasi khusus untuk menangani masalah keadilan dan meminimalisir bias dan interseksionalitas yang sering tidak disadari. (Morris, 2023, hal. 392) Regulasi yang dimaksud dapat berupa perlindungan atas hak pekerja terutama kaum perempuan, memelihara hak asasi pekerja, menyediakan sarana ibadah karyawan, pemberian cuti sesuai kebutuhan dan kebijakan perusahaan (cuti hari keagamaan, cuti hamil dan melahirkan, dan sebagainya), pemberian *reward* dan sebagainya.

Ketiga, peran pemimpin dalam mewujudkan budaya dan lingkungan kerja yang inklusif, pemimpin hendaknya memahami terlebih dahulu akan permasalahan keberagaman tenaga kerja. Setelah itu, mengajak unsur dibawahnya untuk turut andil dalam toleransi keberagaman dalam lingkungan kerja. Budaya inklusif organisasi sangat penting agar setiap individu merasakan penerimaan, penghargaan dan penghormatan serta menciptakan ruang partisipasi bagi seluruh tenaga kerja. Pemimpin mampu untuk merencanakan kebijakan yang merata dan mengakomodasi seluruh pihak tanpa terkecuali.

Keempat, efektivitas dalam komunikasi secara terbuka dan transparan bagi semua tenaga kerja berupa menunjukkan empati dalam komunikasi, menghargai perspektif meskipun berbeda, dan menghindari prasangka atau stereotip sehingga dapat menghambat proses komunikasi. Hubungan komunikasi bilateral antar pekerja hendak dibangun kuat agar dapat menciptakan saluran komunikasi yang baik, ikatan emosional dan sosial antar pekerja dan kolaborasi kerja yang efektif dan efisien.

Kelima, penerapan kebijakan dan praktik yang menjunjung tinggi keberagaman sumber daya manusia. Kebijakan yang dapat dilakukan diantaranya melakukan seleksi tenaga kerja yang inklusif, mengadakan program pelatihan lintas

budaya, keluwesan kerja dan pemberian kesempatan promosi secara merata. Seluruh kebijakan tersebut dapat mengakomodasi lingkungan kerja yang suportif, adil dan inklusif untuk seluruh tenaga kerja. (Nuryanto & Dkk., 2023, hal. 103)

Keenam, evaluasi terhadap program manajemen keragaman sebagai tolak ukur keberhasilan program keberagaman perusahaan. Penilaian kepuasan karyawan termasuk salah satu penentu keberhasilan program ini.

*Equal employment and diversity* sebagai langkah untuk menghapus segala bentuk diskriminasi dalam organisasi bisnis yang disebabkan oleh perbedaan yang beragam yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia sehingga setiap tenaga kerja mempunyai hak yang setara untuk diperlakukan sama sesuai produktifitas dan tingkat kinerja organisasi. Pembentukan tim yang beraneka ragam dengan latar belakang, keahlian dan perspektif dapat memunculkan sudut pandang baru, kreativitas dan lebih berinovasi. (Nuryanto & Dkk., 2023) Organisasi harus mendukung kerja sama dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi kerja setiap tenaga kerja. Apabila organisasi bisnis mampu melakukan manajemen keberagaman dengan baik, maka organisasi dapat merasakan manfaat atas potensi penuh yang diperoleh dari setiap tenaga kerja.

Implementasi strategi kesetaraan dan keberagaman tenaga kerja dalam suatu organisasi apabila dikelola dengan baik akan menciptakan konsekuensi positif sebagai wujud lingkungan kerja yang inklusif dan merata yang dapat dirasakan semua orang tanpa pandang latar belakang dan identitas lainnya. Pengelolaan *equal employment and diversity* yang kuat dapat memberikan kesempatan dan kesetaraan yang sama bagi setiap orang dan menghargai akan adanya perbedaan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Strategi ini meningkatkan produktivitas perusahaan, mempertahankan tenaga kerja dan memberikan kepuasan serta kenyamanan bagi tenaga kerja dalam bekerja.

#### ***D. Analisis dan Contoh Kasus Equal Employment and Diversity dalam XYZ Corp***

Diversitas dan kesetaraan dalam pekerjaan telah menjadi isu yang semakin penting dalam dunia bisnis saat ini. Salah satu contoh kasus yang dapat diangkat adalah kasus yang terjadi di perusahaan teknologi terkemuka, XYZ Corp. (Nuryanto & Dkk., 2023) XYZ Corp. adalah perusahaan teknologi yang berbasis di Silicon Valley, California, yang dikenal karena produk-produk inovatifnya dan reputasi sebagai salah satu tempat kerja terbaik di industri. Pada tahun 2020, XYZ Corp. menghadapi tuduhan diskriminasi dalam praktik rekrutmen dan promosi karyawan. Laporan internal dan media mengungkapkan bahwa komposisi karyawan perusahaan didominasi oleh laki-laki kulit putih, sementara jumlah karyawan perempuan dan dari berbagai latar belakang etnis dan budaya jauh lebih sedikit, terutama di tingkat manajemen senior. (Laporan internal XYZ Corp. yang diperoleh oleh media menunjukkan bahwa hanya 30% karyawan perusahaan adalah perempuan, dan hanya 10% dari posisi manajemen senior diduduki oleh orang-orang dari latar belakang etnis minoritas., n.d.)

Investigasi lebih lanjut menemukan bahwa proses rekrutmen dan promosi di XYZ Corp. cenderung menguntungkan kandidat dengan latar belakang yang mirip dengan para eksekutif senior saat ini, yang sebagian besar adalah laki-laki kulit putih. Selain itu, budaya kerja di perusahaan tersebut dianggap kurang bersahabat bagi karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda, dengan adanya pelecehan, intimidasi, dan ketidaknyamanan yang dialami oleh karyawan perempuan dan minoritas. (Investigasi media menemukan adanya keluhan dari karyawan perempuan dan minoritas di XYZ Corp. terkait pelecehan, intimidasi, dan suasana kerja yang tidak nyaman

*bagi mereka, n.d.)* Kasus XYZ Corp. menimbulkan reaksi keras dari publik, terutama dari kalangan aktivis gerakan kesetaraan dan keadilan sosial. Mereka mendesak perusahaan untuk segera mengambil langkah-langkah perbaikan yang menyeluruh, mulai dari kebijakan rekrutmen yang lebih adil, program pengembangan karir yang mendukung diversitas, hingga perubahan budaya kerja yang lebih inklusif. *(Berbagai organisasi advokasi dan aktivis sosial, seperti "Diversity in Tech" dan "Women in Tech", telah mendesak XYZ Corp. untuk segera mengambil tindakan konkret untuk meningkatkan diversitas dan inklusi di perusahaan tersebut, n.d.)*

## 1. ANALISIS KASUS

Kasus XYZ Corp. ini menggambarkan tantangan yang dihadapi banyak perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar setara dan beragam. Meskipun isu diversitas dan kesetaraan telah menjadi fokus perhatian di banyak organisasi, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala.

### 1. Bias dalam Proses Rekrutmen dan Promosi

Salah satu faktor utama yang menyebabkan kurangnya diversitas di XYZ Corp. adalah adanya bias dalam proses rekrutmen dan promosi. Studi menunjukkan bahwa proses seleksi karyawan seringkali dipengaruhi oleh bias kognitif, seperti bias preferensi terhadap orang-orang yang memiliki latar belakang mirip dengan pengambil keputusan. Dalam kasus XYZ Corp., proses rekrutmen dan promosi cenderung menguntungkan kandidat dengan profil yang serupa dengan eksekutif senior saat ini, yaitu laki-laki kulit putih. Bias unconscious ini dapat menyebabkan perusahaan gagal menjangkau dan mempertahankan talenta dari berbagai latar belakang. Akibatnya, komposisi karyawan menjadi homogen dan kurang mencerminkan keberagaman masyarakat. Hal ini tidak hanya merugikan bagi karyawan yang terdiskriminasi, tetapi juga dapat menghambat inovasi dan kreativitas perusahaan dalam jangka panjang.

### 2. Budaya Kerja yang Kurang Inklusif

Selain masalah rekrutmen, kasus XYZ Corp. juga mengungkapkan adanya budaya kerja yang kurang inklusif bagi karyawan dengan latar belakang yang beragam. Laporan internal dan media menunjukkan bahwa karyawan perempuan dan minoritas seringkali menghadapi pelecehan, intimidasi, dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Hal ini menciptakan hambatan bagi mereka untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal. Budaya kerja yang dominan dan tidak sensitif terhadap keberagaman dapat menyebabkan karyawan dari latar belakang yang berbeda merasa teralienasi dan kurang dihargai. Situasi ini bukan hanya merugikan individu, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

### 3. Kurangnya Komitmen dan Kepemimpinan yang Kuat

Selain faktor-faktor di atas, kasus XYZ Corp. juga menyoroti kurangnya komitmen dan kepemimpinan yang kuat dalam memprioritaskan isu diversitas dan kesetaraan. Meskipun perusahaan ini dikenal sebagai salah satu tempat kerja terbaik, nyatanya masih terdapat kesenjangan yang signifikan dalam komposisi karyawan. Komitmen dan kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk mendorong perubahan budaya dan praktik organisasi yang lebih inklusif. Tanpa dukungan dari level atas, upaya untuk meningkatkan diversitas dan kesetaraan akan sulit untuk dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.

Kasus XYZ Corp. menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk secara serius menangani isu diversitas dan kesetaraan dalam lingkungan kerja. Berikut beberapa implikasi dan rekomendasi yang dapat diterapkan:

1. Meninjau Ulang Proses Rekrutmen dan Promosi
  - Mengidentifikasi dan menghilangkan bias dalam proses seleksi karyawan, misalnya dengan menerapkan metode seleksi yang lebih objektif dan terstruktur.
  - Memperluas jangkauan pencarian talenta dari berbagai latar belakang, termasuk melalui kemitraan dengan organisasi yang mempromosikan diversitas.
  - Memastikan bahwa komposisi panitia seleksi dan pengambil keputusan mencerminkan keberagaman.
2. Mengembangkan Budaya Kerja yang Inklusif
  - Menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung lingkungan kerja yang nyaman dan menghargai perbedaan.
  - Memberikan pelatihan anti-bias dan kepekaan budaya bagi seluruh karyawan, terutama pada level manajemen.
  - Memfasilitasi forum dialog dan pertukaran ide antar-karyawan dari latar belakang yang beragam.
3. Membangun Kepemimpinan yang Berkomitmen
  - Memastikan bahwa isu diversitas dan kesetaraan menjadi prioritas strategis bagi perusahaan, dengan dukungan yang kuat dari manajemen puncak.
  - Menetapkan target dan indikator kinerja yang jelas terkait diversitas dan kesetaraan, serta mengevaluasi kemajuannya secara berkala.
  - Menghubungkan inisiatif diversitas dan kesetaraan dengan tujuan bisnis perusahaan, sehingga dapat memberikan dampak yang lebih luas.
4. Melibatkan Pemangku Kepentingan
  - Menjalin kemitraan dengan organisasi masyarakat sipil, universitas, dan pemerintah yang fokus pada isu diversitas dan kesetaraan.
  - Membangun transparansi dan akuntabilitas melalui pelaporan publik mengenai komposisi karyawan dan inisiatif diversitas perusahaan.
  - Menanggapi umpan balik dan tuntutan yang disuarakan oleh para pemangku kepentingan secara serius dan konstruktif.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa diversitas di tempat kerja memberikan manfaat kompetitif bagi perusahaan. Tim yang beragam cenderung lebih inovatif, kreatif, dan mampu memahami kebutuhan pelanggan yang beragam. (Studi oleh Deloitte menemukan bahwa tim yang beragam secara gender, ras, dan latar belakang cenderung lebih inovatif dan kreatif dibandingkan tim yang homogen. Deloitte. (2013). "Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business perfo, n.d.) Studi oleh McKinsey & Company menemukan bahwa perusahaan dengan komposisi kepemimpinan yang beragam secara gender dan etnis memiliki probabilitas 25% lebih tinggi untuk meraih kinerja di atas rata-rata. (McKinsey & Company. (2020). "Diversity Wins: How Inclusion Matters," n.d.) Dalam kasus XYZ Corp., kurangnya diversitas di tingkat manajemen senior dapat berdampak negatif terhadap kemampuan perusahaan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berubah. Selain itu, homogenitas di level atas juga dapat menyebabkan perusahaan kehilangan koneksi dengan basis konsumen yang semakin beragam.

#### E. Contoh Kasus Equal Employment di Zaman Rasulullah SAW

Pada masa kepemimpinan Rasulullah SAW, terdapat sebuah kasus yang mencerminkan penerapan prinsip-prinsip equal employment dan keberagaman dalam masyarakat Muslim. Kasus ini berkaitan dengan pengangkatan Bilal bin Rabah sebagai muadzin (juru azan) pertama dalam Islam.

Bilal bin Rabah merupakan seorang budak yang berasal dari Habsyi (Ethiopia). Dia dibebaskan oleh Abu Bakr dari seorang majikan yang kerap menyiksanya karena memeluk Islam. Setelah dibebaskan, Bilal menjadi salah satu sahabat dekat Rasulullah SAW dan memeluk Islam dengan tulus. Kemudian Rasulullah mengangkatnya sebagai muadzin pertama dalam Islam. (Hendri, 2021)

Pengangkatan ini tentu saja menimbulkan reaksi yang cukup kontroversial di kalangan masyarakat Mekah pada saat itu, mengingat latar belakang Bilal yang berasal dari budak berkulit hitam. Namun, Rasulullah SAW tetap teguh pada pilihannya, dengan alasan bahwa Bilal memiliki kualitas yang diperlukan untuk menjadi muadzin, yaitu suara yang merdu dan kemampuan membaca Al-Quran dengan baik. (Al-Tabari, Muhammad ibn Jarir. (1987). *Tarikh al-Rusul wa al-Muluk (The History of Prophets and Kings)*. Kairo: Dar al-Ma'arif., n.d.) Selain itu, Bilal juga dikenal sebagai seorang muslim yang taat, berani, dan rela berkorban demi agama.

Penunjukan Bilal sebagai muadzin pertama ini merupakan terobosan yang sangat signifikan dalam sejarah Islam. Pada masa itu, praktik perbudakan dan diskriminasi berdasarkan ras atau status sosial masih sangat umum di kalangan masyarakat Arab. Namun, Rasulullah SAW dengan tegas menolak praktik-praktik tersebut dan menegaskan prinsip kesetaraan dan keadilan. Pengangkatan Bilal bin Rabah sebagai muadzin mencerminkan penerapan prinsip equal employment dan penghargaan terhadap keberagaman oleh Rasulullah SAW. Beliau tidak memandang latar belakang ras, status sosial, atau asal-usul Bilal, melainkan memilihnya berdasarkan kualitas diri dan ketakwaannya.

Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صُورِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ يَنْظُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ وَأَعْمَالِكُمْ

*"Sesungguhnya Allah tidak memandang rupa dan harta kalian, tetapi Dia memandang hati dan amal kalian."* (HR. Muslim)

Kasus ini menunjukkan bahwa dalam Islam, penghargaan dan penempatan individu dalam suatu tanggung jawab atau pekerjaan seharusnya didasarkan pada kompetensi, integritas, dan ketakwaan mereka, bukan pada faktor-faktor eksternal seperti ras, status sosial, atau kekayaan. Rasulullah SAW memberikan teladan konkret dalam mempraktikkan prinsip *equal employment* dan menghargai keberagaman di tengah masyarakat Arab pada masa itu yang masih terikat dengan tradisi diskriminasi berdasarkan kelas sosial dan ras.

Kasus Bilal bin Rabah ini menjadi bukti nyata bahwa Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, kesetaraan, dan penghargaan terhadap keberagaman sejak periode awal perkembangannya. Rasulullah SAW mengajarkan kepada umatnya untuk menghilangkan sekat-sekat diskriminasi dan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap individu berdasarkan kualitas diri mereka, bukan pada faktor-faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan.

## SIMPULAN

Pengelolaan equal employment dan diversity sangat penting untuk diimplementasikan dengan baik dalam organisasi bisnis. Pertama, Islam sejak dahulu telah menetapkan prinsip keadilan dan kesetaraan dimana semua manusia diperlakukan sama tanpa memandang latar belakang. Kedua, peraturan perundang-undangan di Indonesia melindungi hak kerja yang setara bagi seluruh warga negara. Ketiga, organisasi dituntut menerapkan kebijakan rekrutmen, pengembangan karir, imbalan, serta budaya kerja yang inklusif dan beragam. Keempat, kasus XYZ Corp dan pengangkatan Bilal bin Rabah menunjukkan pentingnya pengelolaan yang tepat agar tujuan equal employment dan diversity tercapai. Kelima, komitmen kuat dari kepemimpinan dan evaluasi berkala diperlukan dalam mengelola isu diversitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan equal employment dan diversity secara optimal sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi bisnis berdasarkan perspektif Islam maupun perundang-undangan.

## Referensi :

- Al-Tabari, Muhammad ibn Jarir. (1987). *Tarikh al-Rusul wa al-Muluk (The History of Prophets and Kings)*. Kairo: Dar al-Ma'arif. (n.d.).
- Ali, A. J. (2010). Islamic perspectives on leadership: A model. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3), 160–180.
- Amin, R. M., & Haneef, M. A. (2011). Perspective, Sustainable employment: Economics and Islamic. *Journal of Economics Cooperation and Development*, 4(32), 1–28.
- Angela Leronita, A. N. (2016). Pelaksanaan Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam kesempatan dan perlakuan yang sama atas pekerjaan. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 1–9. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/17231/15668.%0A>
- Azzuhri, A. H. N. A. dan M. (2013). Pengaruh Persepsi Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi Pada Pt. Enciety Binakarya Cemerlang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1–20.
- Berbagai organisasi advokasi dan aktivis sosial, seperti “Diversity in Tech” dan “Women in Tech”, telah mendesak XYZ Corp. untuk segera mengambil tindakan konkret untuk meningkatkan diversitas dan inklusi di perusahaan tersebut.
- Bimantari, L. (2013). Penerapan Equal Employment Opportunity Berdasarkan Ratifikasi Konvensi Ilo No. 111 Terhadap Penghapusan Diskriminasi Gender (Studi Kasus Pada Bank X Cabang Kediri). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Croitoru, G., Florea, N. V., Ionescu, C. A., Robescu, V. O., Paschia, L., Uzlaui, M. C., & Manea, M. D. (2022). Diversity in the Workplace for Sustainable Company Development. *Sustainability (Switzerland)*, 14(11), 1–26. <https://doi.org/10.3390/su14116728>
- Desiana, R., & Afrianty, N. (2017). Landasan Etika Dalam Ekonomi Islam. *Al-Intaj : Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 3(1), 119–135.
- Falah Al Ghozali1, S.-M. T. (2022). Theen forcement ofequal employment opportunity: Indonesian and taiwanese perspective. *INternational Journal OfLaw And Legal Ethics (Ijlle)*, 2(1), 1–28.
- Hendri, J. (2021). IBN KATSIR : Telaáh Tafsir al-Quránnul Azim Karya Ibn Katsir. *Nuansa : Jurnal Studi Islam dan Kemasyarakatan; Vol 14, No 2 (2021): Desember* DO - 10.29300/njsik.v14i2.6598 .
- Inegbedion, H., Sunday, E., Asaleye, A., Lawal, A., & Adebajani, A. (2020). Managing Diversity for Organizational Efficiency. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900173>
- Investigasi media menemukan adanya keluhan dari karyawan perempuan dan minoritas di XYZ Corp. terkait pelecehan, intimidasi, dan suasana kerja yang tidak nyaman bagi mereka.* (n.d.).

- Jawad Syed, A. J. A. (2010). Principles of employment relations in Islam: a normative view Employee Relations. *Cross cultural management: An international Journal*, 32(452-478).
- Kemenag. (2019). Al-Qur'an Kemenag In MS. Word. In *Kemenag*.
- Laporan internal XYZ Corp. yang diperoleh oleh media menunjukkan bahwa hanya 30% karyawan perusahaan adalah perempuan, dan hanya 10% dari posisi manajemen senior diduduki oleh orang-orang dari latar belakang etnis minoritas.
- Maisyura, & Amealiany, N. (2021). Diversity Management dalam Organisasi/Perusahaan. *NEGOTIUM: Jurnal Administrasi Bisnis*, 04(01), 1-10.
- McKinsey & Company. (2020). "Diversity Wins: How Inclusion Matters."
- Morris, S. N. (2023). Cultural Diversity in Workplace and the Role of Management. *American Journal of Industrial and Business Management*, 13(05), 380-393. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2023.135024>
- Nawawi, H. (1998). *Metode Penelitian Bidang Sosial*.
- Nuryanto, U. W., & Dkk. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen: Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen di Era VUCA*. Adanu Abimata.
- Rina Masruroh, Disman, Anif Feniawati, Y. M. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opportunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA*, 6, 639-651.
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Lindan Bestari.
- Srivastava, S., & Agarwal, N. (2018). Workplace diversity and inclusive environment. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 2(8), 79-87.
- Stoilkovska, A., Ilieva, J., & Gjakovski, S. (2015). Equal Employment Opportunities in the Recruitment and Selection Process of Human Resources. *UTMS Journal of Economics*, 6(2), 281-292.
- Studi oleh Deloitte menemukan bahwa tim yang beragam secara gender, ras, dan latar belakang cenderung lebih inovatif dan kreatif dibandingkan tim yang homogen. Deloitte. (2013). "Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business perfo."
- Suhra, S. (2013). Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Implikasinya Terhadap Hukum Islam. *Jurnal Al-Ulum*, 13(2).
- Uce, L. (2020). Keseimbangan Peran Gender Dalam Al-Qur'an. *Takammul: Jurnal Studi Gender dan Islam Serta Perlindungan Anak*, 1(9), 34-52.
- Wilson, J. P. (2005). *Human Resource Development*. Kogan Page.
- Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*.