

### **BAB III**

## **UPAYA ENAR MEMPROMOSIKAN KEBERAGAMAN DI EROPA**

Pada bab III ini penulis akan membahas bagaimana upaya ENAR mempromosikan keberagaman di Eropa. Pembahasan dimulai dengan tantangan ENAR dalam mempromosikan keberagaman dalam Aspek Religius dan upaya ENAR mempromosikan keberagaman dalam aspek religius tersebut. Kemudian akan dilanjutkan penjelasan mengenai tantangan ENAR dalam mempromosikan keberagaman dalam Aspek Religius beserta upaya ENAR mempromosikan keberagaman dalam aspek *Cultural Diversity*.

Pada bab ini penulis akan akan menjabarkan adanya krisis pengungsi yang membanjiri Eropa pada tahun 2015-2016, dimana hal ini menimbulkan sentimen negatif sebagian warga Eropa terhadap pengungsi yang sebagian besar muslim. Ada banyak faktor yang menyebabkan timbulnya sentimen negatif tersebut, salah satunya ialah kurangnya pemahaman warga Eropa terhadap keberagaman, dalam hal ini, keberagaman religious dan cultural.

#### **A. Tantangan ENAR Dalam Mempromosikan Keberagaman Religius**

Dalam upayanya mempromosikan *diversity* atau keberagaman, ENAR melakukan banyak cara. Mulai dari menggelar pertemuan-pertemuan advokasi, seminar-seminar hingga menerbitkan panduan berupa *toolkit* yang mengarahkan bagaimana menjembatani perbedaan-perbedaan dalam konteks keberagaman, dan memposisikan bahwa keberagaman bukanlah sebuah kelemahan, melainkan kekuatan. Karena menurut ENAR, keberagaman bukanlah alasan untuk melanggengkan rasisme, terutama di Eropa.

Tantangan utama ENAR dalam mempromosikan keberagaman dalam Aspek Religius adalah adanya *Barrier* Dalam Aspek Keberagaman Religius. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena masih terdapat *barrier* terhadap keberagaman religius di Eropa. Hal ini ditandai dengan adanya diskriminasi

dengan berbagai bentuknya, terhadap kelompok agama tertentu. Tantangan-tangan tersebut dapat dijabarkan seperti :

### 1. *Diskriminasi*

Contoh yang paling mudah dijumpai adalah diskriminasi terhadap orang atau kelompok yang menggunakan atribut keagamaan di tempat bekerja, sebagai contoh, perempuan yang menggunakan hijab saat bekerja, terkadang mendapat perlakuan kurang menyenangkan. Seperti, di bawah kebijakan *neutrality*, perempuan yang menggunakan hijab diminta untuk melepas hijabnya saat sedang mewakili perusahaan dalam kegiatan bisnis. Kebijakan *neutrality* ini menegaskan agar orang-orang tidak mengenakan simbol atau atribut keagamaan dan kelompok politik tertentu di ruang publik.

Jika menggunakan logika bahwa Eropa adalah tempat yang inklusif untuk semua orang, adanya larangan menggunakan atribut keagamaan di ruang publik, sedikit mengherankan. Karena belum ada pembuktian yang pasti dan valid bahwa dengan menuruti aturan agama yang dianut sembari bekerja akan menurunkan kualitas performa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian, *barrier-barrier* yang dipraktikkan oleh sebagian negara-negara Eropa memang tidak akan berujung pada *dismissal*, hanya saja *barrier* seperti ini dapat membuat pekerja yang termasuk dalam golongan *religious minorities* di Eropa, merasa kurang nyaman dengan restriksi-restriksi untuk menunaikan kewajiban religiusnya sembari memenuhi kewajiban pekerjaannya. (European Network Against Racism, 2016, hal. 11)

### 2. *Kesalahpahaman Terhadap Multi Identitas*

Kemudian terdapat *barrier* terhadap keberagaman religius yang berbentuk kesalahpahaman terhadap multi identitas dari segi religius serta politik. Contoh nyata yang dapat dilihat dari *barrier* ini tidak selalu berupa pengucilan atau isolasi terhadap orang atau sekelompok orang yang berasal dari kelompok minoritas religius di Eropa, seringkali diskriminasi religius berkelindan dengan stereotipe,

*prejudice*, dan asumsi negatif terhadap kelompok minoritas religius. Hal seperti ini mungkin tidak berujung pada perundungan, hanya saja insiden seperti ini dapat berakibat kepada diabaikannya kemampuan dan keahlian seseorang di ranah profesional, juga dapat berujung pada generalisasi terhadap kelompok minoritas religius secara keseluruhan. Tentu saja, dari berbagai sisi, hal ini bermasalah.

## **B. Upaya Enar Mempromosikan Keberagaman Dalam Aspek Religius**

Dalam upayanya mempromosikan *diversity*, ENAR menerbitkan *toolkit* yang berjudul *Managing Religious Diversity At Workplace: A Good Practice Guide* di mana dalam *toolkit* tersebut, ENAR menguraikan sedikit masalah-masalah tentang hambatan dalam keberagaman religius, utamanya di tempat kerja, serta petunjuk-petunjuk singkat tentang solusi mengatasi masalah tersebut. Hal ini sejalan dengan upaya ENAR mempromosikan *diversity*.

Dalam *toolkit*, ENAR menyebutkan bahwa mempromosikan *diversity*, dapat dimulai dengan melakukan 3 langkah prinsip dari segi *diversity* religius di lingkungan profesional, yakni

1. Menghargai Perbedaan.
2. Menciptakan budaya saling menghormati dan respect dalam lingkungan profesional.
3. Memberikan akomodasi rasional dan memberikan solusi universal.

Untuk memperkuat promosi *diversity*, dari segi keberagaman religius, dalam hal ini keberagaman religius di lingkungan profesional kerja, ENAR menyebutkan, menghargai perbedaan dapat dimulai dengan kalangan profesional melakukan analisa tentang kebijakan apa di lingkungan profesional kerja untuk mengelola keberagaman religius, dan mengapa lingkungan profesional kerja memerlukan kebijakan tersebut. Hal ini mungkin saja dapat bervariasi di masing-masing lingkungan profesional kerja, bagaimanapun, sebuah kebijakan untuk mengelola keberagaman religius di lingkungan profesional

kerja akan saling menguntungkan untuk pekerja maupun perusahaan, di mana kedua belah pihak akan mendapatkan cara pandang dan perspektif baru yang beragam. Serta, kebijakan pengelolaan keberagaman religius yang adil, akan memberikan rasa bahwa kelompok minoritas religius dihargai dan mendapat respek di lingkungan profesional kerja.

### **1. Rekomendasi Singkat ENAR**

ENAR sendiri, dalam *toolkit*nya memberikan rekomendasi praktis bagaimana sebaiknya menghargai perbedaan di lingkungan profesional kerja dalam aspek religius yang dijabarkan dalam empat poin singkat, yaitu

- a. Mengembangkan strategi beragam yang di dalamnya termasuk objektif bisnis dan keuntungan bisnis, serta referensi tertentu untuk menilai pelaksanaan pengelolaan keberagaman religius.
- b. Berpartisipasi dalam inisiatif dalam proses rekrutmen tes, termasuk pembelajaran, namun juga harus mengembangkan metode *self assesment*.
- c. Mengumpulkan data tentang *equalit* berdasar prinsip-prinsip praktik yang baik.
- d. Memasukkan pertanyaan inklusif tentang keberagaman religius dalam survei staff.
- e. Manajemen atau Kepemimpinan untuk mengambil tindakan aktif untuk merespon diskriminasi yang terjadi

### **2. Penjabaran Prinsip Kunci**

Kemudian, masih dalam *toolkit* yang sama, ENAR menyebutkan beberapa prinsip kunci untuk memahami keberagaman dalam aspek religius yang berkaitan dengan salah satu langkah prinsip utama kedua yaitu menciptakan budaya saling menghormati, kebebasan berekspresi dan respek untuk seluruh staff, di lingkungan profesional kerja.

- a. Keberagaman bukan hanya sekedar toleransi perbedaan, namun juga tentang kebebasan dan hak kelompok minoritas untuk mengekspresikan identitas mereka.
- b. Untuk memelihara mutual respek, tidak hanya kelompok yang dianggap minoritas yang harus mengintrgrasikan diri, namun juga semua orang harus mampu beradaptasi dan mengakomodasi preferensi religius rekan-rekannya.

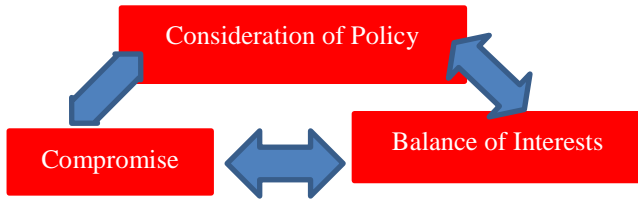
Bekerja mencapai dan memelihara budaya saling menghargai dan respek tidak serta merta akan otomatis menghilangkan diskriminasi dalam perekrutan atau pelakuan di tempat kerja. Namun, memiliki pola pikir yang menghargai dan menolaransi perbedaan serta menerima keberagaman atau *diversity* akan sangat membantu dalam usaha menghilangka diskriminasi dan promosi keberagaman di lingkungan profesional kerja. Perlu dicatat bahwa penting untuk mendirikan sebuah sistem di mana budaya saling menghargai dan respek serta kebebasan mengeskpresikan identitas sebagai sebuah aturan yang ditaati oleh semua orang dalam lingkup profesional kerja. (European Network Against Racism, 2017)

Selain menciptakan budaya kebebasan berekspresi, saling menghargai dan respek, yang tidak kalah penting adalah memberi akomodasi yang *reasonable* dan solusi universal untuk mengurangi perilaku diskriminatif dalam lingkungan profesional kerja. Ketika hal ini dapat dilakukan, akan tercipta kondisi saling menguntungkan antara pengusaha dan staff. Di mana ketika strategi dan tujuan umum keberagaman religius di lingkungan profesional kerja *established*, organisasi dapat membicarakan tentang isu-isu yang dialami orang-orang dari kelompok minoritas religius dengan lebih baik dan spesifik.

Langkah yang dapat dimulai untuk memberi akomodasi yang *reasonable* dan solusi universal dalam memanage keberagaman religius di lingkungan profesional kerja, yaitu *employees* dan manajemen menerima dan mengadopsi kebijakan umum tentang *reasonable accomodation*. *Reasonable Accomodation* dapat dimengerti sebagai usaha yang dilakukan oleh *employer* untuk melakukan sebuah tindakan terukur untuk menjamin perlindungan terhadap sekelompok orang kategori tertentu dari diskriminasi. Dalam aspek keberagaman religius, *reasonable accomodation* adalah langkah yang diambil oleh *employers* untuk memastikan kelompok minoritas religius tidak dalam situasi *disadvantaged*.

Kebijakan umum tentang *reasonable accomodation* di lingkungan profesional kerja dalam aspek keberagaman religius, bukan berarti perusahaan harus mengabaikan semua permintaan yang berkaitan dengan *religion*. Bagaimanapun, kebijakan di lingkungan profesional kerja yang membuktikan kompatibilitas dengan bagaimana kelompok minoritas religius mengekspresikan cara-cara mereka beragama, sebaiknya dipertimbangkan secara seksama, yang kemudian didesain agar mengkompromikan keseimbangan antara kepentingan bisnis dan kepentingan religius kelompok minoritas. *Employers* dan *employees* harus mengarah untuk melakukan kompromi dan menanamkan dalam pikiran bahwa penting untuk tetap mempromosikan kebebasan memilih sembari menyelaraskan dengan kepentingan bisnis.

Langkah yang tidak kalah penting untuk menerapkan *reasonable accomodation* yakni membangun pengetahuan tentang *religious manifestasion*. *Employers* wajib membangun pengetahuan mengenai latar belakang *employees* yang berasal dari kalangan minoritas. Pemahaman secara penuh akan membantu *employers* mengerti kewajiban inti religius dari kalangan minoritas religius dan menyediakan dasar-dasar pemahaman yang lebih baik apakah sebuah kompromi diperlukan atau menemukan kompromi yang sesuai sesuai dengan kepentingan kedua belah pihak. Mengenai penyeimbangan kepentingan dan konsultasi, ada banyak alasan mengapa perusahaan-perusahaan membatasi ekspresi kebebasan religius, dan skala pembatasan tersebut bervariasi. Perlu dipahami bahwa langkah yang penting dalam penyeimbangan kepentingan adalah konsultasi. Berikut diagram mengenai penerapan *reasonable accomodation*.



**Gambar 4.** penerapan *reasonable accomodation*.

Mengenai *universal solution*, menerapkan kebijakan atau melakukan manajemen keberagaman religius di lingkungan profesional kerja yang inklusif tentu saja merupakan sebuah proses panjang yang memakan waktu dan sumber daya. Bagaimanapun, untuk mempersingkat proses tersebut, employers dapat mengaplikasikan *universal solutions* yang dapat membicarakan mengenai *concerns* dari kelompok minoritas religius di lingkungan profesional kerja dan kelompok kebudayaan. *Universal Solutions* yang dimaksud antara lain sebagai berikut:

- a. Dalam lingkungan profesional kerja, *employers* dapat menyediakan ruang ibadah yang dapat digunakan oleh berbagai kalangan termasuk untuk berdoa, namun tidak dibatasi hanya untuk berdoa saja.
- b. Mengadopsi manajemen waktu yang mengizinkan waktu istirahat yang fleksibel yang dapat digunakan staff untuk menjalankan kewajiban keagamaan dan juga aktivitas sekuler.
- c. Mengadopsi kebijakan hari libur yang tidak spesifik hanya untuk kelompok agama tertentu, serta mengizinkan alokasi cuti agar dapat bertukar antar kelompok minoritas religius.

### **C. Tantangan ENAR Dalam Mempromosikan Keberagaman *Cultural Diversity***

Selain dalam aspek keberagaman religius, ENAR juga berupaya mempromosikan keberagaman dalam aspek keberagaman kebudayaan atau *cultural diversity*. *Cultural Diversity* atau keberagaman kebudayaan adalah suatu struktur di

mana terdapat berbagai kultur dari berbagai kelompok dalam susunan kemasyarakatan. Penerimaan terhadap *cultural diversity* sangat penting untuk diadopsi oleh seluruh dunia, tidak terkecuali Eropa, dalam hal ini lingkup Uni Eropa. Dalam upayanya mempromosikan keberagaman dalam aspek *cultural diversity*, salah satunya dengan menerbitkan sebuah berita di laman resminya yang bertopik European Diversity Conference discusses how to really deal with ethnicity in the workplace.

Dalam rilis tersebut, ENAR menyebutkan bahwa etnis minoritas atau kelompok kebudayaan minoritas sering mengalami diskriminasi rasial di berbagai keadaan, yang lagi-lagi terutama di lingkungan profesional kerja. Bahkan di beberapa tempat, mediskusikan keberagaman etnis dan kebudayaan menjadi hal yang tabu dilakukan. Menurut ENAR, trend seperti ini seharusnya tidak terjadi, dan Eropa terutama lingkup Uni Eropa semestinya menerima dan menguatkan penerimaan terhadap keberagaman etnik dan kebudayaan. Ketua ENAR saat itu Sarah Isal mengatakan “Memang aspek keberagaman etnis dan kebudayaan dalam manajemen di lingkungan profesional kerja dan juga sebagian negara Uni Eropa masih luput dari perhatian, di mana kebijakan *diversity* masih besar berfokus pada aspek gender, usia dan disabilitas. Kami ingin mengajak dan memotivasi para pemimpin untuk menyambut keberagaman etnis dan kebudayaan tanpa tabu, serta meyakinkan bahwa itu dapat dilakukan.” (European Network Against Racism, 2015)

Tidak dapat dipungkiri bahwa mengupayakan promosi *diversity* dalam aspek *cultural diversity*, bukan merupakan hal yang mudah. Terdapat tantangan dan barrier yang menghambat upaya ENAR dalam upayanya mempromosikan *diversity* dari aspek kultural dan etnis. Dalam sebuah research resmi yang dilakukan oleh lembaga di luar ENAR, di mana masih berkaitan dengan topik mengenai upaya ENAR mempromosikan *diversity* dalam hal ini pada aspek kultural, dijabarkan mengenai barrier atau tantangan yang menghambat proses integrasi kultural dan penerimaan *diversity*.



### 1. *Bahasa*

Lebih dari 9 dalam 10 orang pada sebuah survei di negara-negara anggota Uni Eropa mengatakan bahwa untuk benar-benar menyambut identitas nasional sejati di negara mereka, orang-orang harus memiliki kemampuan berbahasa negara setempat. Mayoritas dari negara-negara anggota Uni Eropa mengatakan sangat penting bagi pendatang untuk dapat berbicara dengan bahasa mereka.

### 2. *Identitas kultur dan nationality yang telah mengakar kuat*

Kebanyakan dari orang Eropa percaya bahwa beradaptasi dengan norma dan tradisi setempat, sangat penting untuk menjabarkan dan menjelaskan identitas nasional seseorang. Fakta mengejutkan bahwa mayoritas luar biasa dari negara-negara anggota Uni Eropa berbagi pandangan yang sama dalam hal ini. Meskipun tidak semasih sepeerti dalam pandangan mengenai kemampuan berbahasa. (Pew Research Center EU, 2016, hal. 15-17)

## **D. Upaya Enar Mempromosikan Keberagaman Dalam Aspek Cultural**

Untuk memperkuat upayanya dalam promosi keberagaman pada aspek kultural, ENAR menggunakan berbagai cara dan media. Dengan tujuan menghasilkan rekomedasi atau saran-saran yang akan membantu pekerjaan ENAR serta membawa arah Uni Eropa semakin progresif. Bahkan Komisi Eropa sendiri menerbitkan jurnal yang menjabarkan kontribusi ENAR dalam masyarakat Eropa.

### 1. *Rekomendasi atau usulan kepada Komisi Eropa*

Dalam usulannya kepada Komisi Eropa, ENAR menyodorkan sebuah konsep kewarganegaraan yang diperbaharui untuk Uni Eropa. Di mana konsep kewarganegaraan ini bernama civic citizenship yang mengharapakan agar konsep kewarganegaraan di Uni Eropa lebih inklusif. Kzrena selama ini konsep kewarganegaan masih dinilai eksklusif. Inklusif yang dimaksud di sini ialah konsep kewarganegaraan yang diperbaharui ini mengakomodasi penduduk di Eropa yang berlatar belakang

migran sebagai warga Uni Eropa berdasarkan kontribusi mereka terhadap Uni Eropa.

Karena sebelumnya, konsep European Citizenship yang mencantumkan norma bahwa semua orang yang memiliki kewarganegaraan dari salah satu negara anggota Uni Eropa adalah warga Uni Eropa. Konsep tersebut tentulah secara langsung maupun tidak langsung, dilihat dari konteksnya, menganaktirikan penduduk Eropa yang berlatar belakang migran di mana mereka tidak atau belum memiliki kewarganegaraan salah satu negara anggota Uni Eropa.

Maka dari itu ENAR meyakinkan Komisi Eropa untuk tetap bekerja mendefinisikan kembali konsep kewarganegaraan agar lebih inklusif terhadap penduduk yang berasal dan berkewarganegaraan dari negara-negara ketiga di luar Eropa, dan mengarahkan integrasi penduduk yang berasal dari negara ketiga ke dalam sistem kemasyarakatan Eropa.

## **2. *Membantu dalam proses penentuan kebijakan umum tentang migrasi di Eropa***

Migrasi tentu saja berkaitan erat dengan cultural diversity, sebab para migran ini datang dari berbagai latar belakang dan membawa berbagai kebudayaan. Berbagai latar belakang tersebut memiliki ciri khas masing-masing yang tentu saja saling berbeda dari yang lain. Hal ini akan dapat menambah khazanah kebudayaan di negara-negara anggota Uni Eropa menjadi lebih beragam dibandingkan benua lainnya. Namun, kurangnya kebijakan umum mengenai migrasi di Eropa, menghambat Uni Eropa untuk sepenuhnya mengakui kebebasan mobilisasi warga yang berasal dari negara ketiga dalam teritori Uni Eropa.

Di Uni Eropa, Komisi Eropa memiliki peran yang kuat dalam membuat kebijakan Eropa. Maka dari itu, ENAR melakukan suatu upaya yang bersifat struktural yakni meminta atau mendesak Komisi Eropa untuk mengimplementasikan rancangan-rancangan kebijakan umum mengenai migrasi di Eropa yang mengestablish aturan yang universal dan adil bagi penduduk Eropa yang berasal dari negara ketiga dan menjamin perlindungan dan

kebebasan mobilisasi mereka dalam teritori Uni Eropa. (European Commission, 2016)

**3. *Menerbitkan rangkuman-rangkuman dari hasil kerja ENAR di website resminya***

Segala upaya ENAR dalam melakukan advokasi untuk memerangi rasisme di publish agar menjadi konsumsi umum agar masyarakat umum mengetahui progress yang dilakukan ENAR dan juga untuk mendukung hasil kerjanya dalam mempromosikan keberagaman, ENAR menerbitkan rangkuman-rangkuman hasil kerjanya dalam berbagai bentuk seperti laporan tahunan, hasil konferensi, shadow report, juga berita-berita yang terkait dengan hasil kerja mereka. Rangkuman-rangkuman tersebut kemudian diterbitkan ke website resmi ENAR.