

Mengakomodasi Praktik Keagamaan di Tempat Kerja: Kasus Pekerja Indonesia di Taiwan

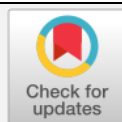
Rizki Hegia Sampurna 

Graduate Institute of Political Economy, Department of Political Science,
National Cheng Kung University (NCKU), Tainan City 701, Taiwan; rizkicdn@gmail.com

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Sampurna, R. H. (2019).
*Accommodating Religious Practices
in the Workplace: The Case of
Indonesian Workers in Taiwan*.
Society, 7(2), 159-172.

DOI : [10.33019/society.v7i2.93](https://doi.org/10.33019/society.v7i2.93)

Hak Cipta © 2019. Dimiliki oleh
Penulis, dipublikasi oleh Society



Artikel dengan akses terbuka.

Lisensi: Atribusi-
NonKomersial-BerbagiSerupa
(CC BY-NC-SA)

ABSTRAK

Meningkatnya jumlah pekerja migran Indonesia, yang sebagian besar Muslim di Taiwan, membuat lingkungan kerja lebih beragam. Konsekuensinya, kebutuhan akan program manajemen keragaman (*diversity management*) seperti mengakomodasi praktik keagamaan di tempat kerja menjadi lebih relevan secara signifikan. Tetapi penelitian dan laporan yang ada menunjukkan bahwa pekerja migran tersebut, yang sebagian besar adalah Muslim, belum dapat diakomodasikan dengan baik untuk menerapkan praktik keagamaan mereka di tempat kerja. Penelitian ini berusaha memahami bagaimana pekerja migran Indonesia, yang sebagian besar Muslim, mengalami semacam kehilangan hak melakukan praktik keagamaan mereka di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus kualitatif untuk menyelidiki sekelompok pekerja Muslim Indonesia dari Perusahaan X yang dilarang untuk melaksanakan shalat setiap hari di tempat kerja. Hasil penelitian ini menemukan bahwa manajemen perusahaan memandang bahwa akomodasi untuk praktik keagamaan di tempat kerja merupakan hal yang tidak logis bagi perusahaan. Hasil penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa akomodasi praktik keagamaan pekerja Muslim Indonesia dianggap tidak logis karena beberapa masalah penting seperti pekerjaan terganggu, jadwal kerja yang tidak fleksibel, keprihatinan/keberatan pekerja lain, biaya fasilitas dan respons/pendekatan manajemen. Dengan demikian, penelitian ini menyarankan beberapa rekomendasi. Pertama, pengusaha Taiwan perlu duduk bersama dengan lembaga pemerintah dan pemimpin agama terkait untuk merumuskan kebijakan khusus tentang akomodasi praktik keagamaan di tempat kerja. Kedua, sebagai studi kasus tunggal, hasil penelitian ini mungkin kurang validitas eksternal (*generalisasi*). Oleh karena itu

Dikirim: 6 Oktober, 2019;
Diterima: 30 Desember, 2019;
Dipublikasi: 31 Desember, 2019;

sangat menyarankan calon peneliti untuk melakukan studi lintas kasus (cross-case study) dari fenomena atau masalah ini.

Kata Kunci: Akomodasi; Indonesia; Pekerja Migran; Praktik Keagamaan; Taiwan

1. Pendahuluan

Meningkatnya jumlah pekerja migran Indonesia yang sebagian besar Muslim di Taiwan, membuat lingkungan kerja lebih beragam. Menurut laporan resmi Taiwan yang dirilis oleh Directorate General of Budget, Accounting and Statistics (DGBAS), jumlah pekerja migran di Taiwan berjumlah 706.000 orang. Indonesia adalah yang terbesar dengan 271.000 orang (38,4 persen), diikuti oleh Vietnam dengan 221.000 orang (31,4 persen), dan Filipina dengan 154.000 orang (21,8 persen) (DGBAS, 2019). Laporan Statistik Ekonomi dan Keuangan Indonesia yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia (2019) menyajikan jumlah pekerja migran Indonesia yang berbeda di Asia tidak termasuk ASEAN, seperti di bawah ini:

Tabel 1
Jumlah Pekerja Migran Indonesia Menurut Negara Tuan Rumah
(Ribuan orang)

No	Negara	2015	2016	2017	2018
1	Hong Kong	153	132	178	208
2	Taiwan	182	177	208	264
3	Korea Selatan	31	25	24	28
4	Jepang	26	24	23	23
5	Makau	16	16	16	16
6	Lainnya	3	1	1	0
Total		411	375	450	539

Sumber: (Bank Indonesia, 2019)

Data tersebut jelas menunjukkan meningkatnya jumlah pekerja migran Indonesia di Taiwan selama empat tahun terakhir. Tren yang meningkat ini sebagian disebabkan oleh kebijakan perusahaan dan pemerintah Taiwan yang menarik dan lebih terbuka terhadap pasar tenaga kerja migran seperti Indonesia, Filipina, Vietnam, dan lain-lain. Seiring dengan terbukanya peluang, meningkatnya arus pekerja migran membawa dampak yang tidak diinginkan secara budaya dan sosial pada masyarakat dan perusahaan Taiwan, dan para pekerja migran itu sendiri. Salah satu dampak yang tidak diinginkan adalah desakan program manajemen keragaman (*diversity management*) bagi pekerja migran seperti akomodasi praktik keagamaan mereka di tempat kerja. Sementara itu, pengusaha Taiwan dituntut untuk melakukan penyesuaian di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan pengeluaran lebih besar (*cost*) bagi perusahaan.

Meskipun beberapa kajian dan praktik akhir-akhir ini memperluas masalah kesehatan dan keselamatan untuk mencakup agama, gender, dan kebutuhan budaya lainnya sebagai bagian integral dari kesejahteraan karyawan (Achylurdyyyeva et al., 2019; Sharma, 2016; Wu & Chiang, 2007). Namun para pembuat kebijakan dan manajemen perusahaan khususnya, tidak

begitu memberi perhatian untuk menangani masalah tersebut dengan benar. Contohnya, The Newslens (2016/08/16), mengutip dari The 2015 International Religious Freedom Report menyatakan: "Pihak berwenang Taiwan tampaknya mulai menyadari bahwa meskipun ada perlindungan untuk kebebasan beragama yang ditetapkan dalam Konstitusi, ratusan ribu pekerja rumah tangga masih tidak dapat mengikuti kegiatan keagamaan". Berita selanjutnya menyatakan, "Satu kelompok pekerja migran terbesar adalah dari Indonesia, dengan populasi sekitar 236.000 orang, yang sebagian besar beragama Islam". Temuan ini diperkuat oleh Laporan Hak Asasi Manusia 2017 di Taiwan, yang menunjukkan bahwa sejumlah besar pekerja asing, sekitar 600.000 pekerja, yang terutama dari Indonesia tidak dijamin haknya untuk menghadiri kegiatan keagamaan. (U.S. Department of State, 2017).

Taiwan sebenarnya telah memberlakukan beberapa peraturan dan perundang-undangan terkait pekerja migran. Dimulai dari Undang-Undang Layanan Ketenagakerjaan tahun 1992 yang membentuk program pekerja asing reguler hingga Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan yang adil (*Fair Labor Standards Act (FLSA)*) dan Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja (*Labour Safety and Health Act (LSHA)*). Tetapi masalahnya adalah bahwa peraturan perlindungan dasar tenaga kerja seperti itu belum mencakup semua hak dasar pekerja migran, terutama hak-hak agama (FIDH/TAHR, 2013; Abella, 2009). Misalnya, Laporan Hak Asasi Manusia 2018 di Taiwan melaporkan bahwa meskipun amandemen undang-undang untuk standar kesehatan dan keselamatan baru-baru ini dibuat, namun itu tidak membahas masalah hak pekerja migran untuk mengamalkan praktik keagamaan. (U.S. Department of State, 2017).

Selain masalah peraturan, kehilangan hak-hak dasar seperti itu dikarenakan pekerja migran sebagian besar tidak menyadari hak-hak buruh di Taiwan dan cara-cara untuk mencari bantuan hukum. Bahkan jika mereka menyadari hal itu, mereka biasanya tidak mau melaporkan pelanggaran tersebut karena takut akan dipecat (Melchert, 2017). Melchert (2017) lebih lanjut berpendapat bahwa kurangnya pengawasan pemerintah juga membuat kebijakan atau peraturan ini tidak efektif.

Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa kasus-kasus terkait pelanggaran hak-hak dasar pekerja migran terus berlanjut hingga saat ini. Misalnya, pada awal tahun 2019, banyak surat kabar Indonesia secara besar-besaran melaporkan masalah penganiayaan terhadap pekerja Indonesia di Taiwan. (CNN Indonesia, Jan 2, 2019; Kompas.com, Jan 3, 2019; Republika.co.id, Jan 2, 2019). Masalah ini telah menimbulkan keprihatinan yang menyedihkan dari pemerintah Indonesia, pemerintah Taiwan dan perusahaan. Masalah penganiayaan mencakup jam kerja yang berlebihan, kondisi kerja yang tidak sehat, hingga pelecehan keyakinan dan praktik keagamaan. Masalah pelecehan karyawan di tempat kerja di Taiwan bukan permasalahan baru dan telah dikaji secara detail oleh beberapa penelitian (Chiao, 2008).

Berdasarkan permasalahan tersebut, studi ini berusaha menjawab pertanyaan seperti: Bagaimana cara pekerja Muslim Indonesia mengalami kehilangan hak melakukan praktik keagamaan di tempat kerja? Mengapa manajemen perusahaan tidak mengakomodasi praktik keagamaan pekerja Muslim di tempat kerja?

2. Tinjauan Pustaka

Akomodasi praktik keagamaan di tempat kerja akhir-akhir ini menjadi topik penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya program manajemen keagaman (*diversity management*). Beberapa studi menunjukkan tren religiositas yang muncul di tempat kerja yang sebagian besar dalam konteks Eropa. Contohnya, Webley (2011) menunjukkan faktor-faktor kontekstual agama di tempat kerja, seperti imigrasi, internasionalisasi operasi

bisnis, agenda keragaman, perbedaan generasi, kesejahteraan karyawan, dan perkembangan hukum baru-baru ini. Faktor lainnya adalah penerimaan yang lebih luas, bahwa keragaman tenaga kerja tidak hanya benar secara etis, tetapi juga menguntungkan secara ekonomi. Griffiths (2016), misalnya, berpendapat bahwa mengakomodasi kebutuhan keagamaan karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang penting; "Kesejahteraan karyawan, citra publik perusahaan, dan bantuan untuk perekrutan dan retensi staf". Peneliti lain menunjukkan bahwa masalah perbedaan generasi memiliki dampak signifikan pada religiositas di tempat kerja. Dikatakan bahwa konsepsi dan harapan karyawan tentang tempat kerja saat ini sangat berbeda dari pendahulunya. Seperti yang Griffiths (2007) menyatakan, "Mereka adalah bagian dari budaya yang telah memberikan penekanan kuat pada kebebasan untuk memilih - tidak hanya untuk barang dan jasa, tetapi kebebasan untuk memilih sistem nilai, kepercayaan, dan gaya hidup mereka sendiri".

Konsekuensinya, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk mengakomodasi beragam identitas dan praktik keagamaan di tempat kerja. Tapi muncul-pertanyaan sebagai berikut: (1) sampai sejauh mana perusahaan harus mengakomodasi praktik keagamaan? (2) Apakah wajar atau tidak untuk mengakomodasi praktik keagamaan seperti itu di tempat kerja? Dan banyak pertanyaan terkait lainnya. Untuk menjawab pertanyaan ini, kita perlu memiliki pemahaman yang komprehensif tentang apa yang sebenarnya yang dimaksud dengan akomodasi yang wajar. Tidak ada definisi tentang akomodasi yang wajar. Sejumlah penelitian mendefinisikan akomodasi yang wajar sebagai salah satu yang menghilangkan konflik karyawan antara praktik keagamaan dan persyaratan kerja dan yang tidak menyebabkan kesulitan yang tidak semestinya bagi pemberi kerja (Anti-Defamation League, 2015). Sebaliknya, penolakan manajemen/pemberi kerja atau keengganan untuk membuat penyesuaian terhadap lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mematuhi keyakinan agama dianggap sebagai kegagalan/tidak adanya akomodasi yang wajar (Ghumman et al., 2013). Penyesuaian lingkungan kerja tersebut bervariasi dari satu tempat ke tempat lain atau agama lainnya. Tetapi secara umum berkaitan dengan berbagai kebutuhan keagamaan dari jadwal kerja, pakaian dan perawatan, hingga ekspresi agama atau praktik di kantor.

Selain itu, Dessler (2014) menunjukkan bahwa akomodasi yang wajar mungkin termasuk mendesain ulang pekerjaan, memodifikasi jadwal kerja, atau memodifikasi atau memperoleh peralatan atau perangkat lain. Ini adalah area luas yang mungkin mencakup hampir semua hal yang bersifat religius. Lebih jelasnya, seorang karyawan mungkin perlu cuti untuk hari tertentu setiap tahun untuk hari libur keagamaan; satu jam khusus setiap minggu untuk khotbah Sabat/Jumat; atau mengenakan pakaian agama; memiliki tempat untuk beribadah. Tetapi Van Bever (2018) berpendapat bahwa perusahaan tidak perlu menyetujui semua tuntutan karyawan yang terkait dengan agama, tetapi yang perlu mereka lakukan adalah melakukan upaya akomodasi yang wajar. Akomodasi yang wajar adalah bahwa pemberi kerja tidak bisa hanya mengatakan "TIDAK" untuk kebutuhan keagamaan karyawan.

Karakteristik lain yang merupakan akomodasi yang wajar adalah akomodasi tersebut tidak menyebabkan kesulitan yang tidak semestinya. Kesulitan yang tidak semestinya berarti bahwa akomodasi kebutuhan keagamaan karyawan tidak menyebabkan kerugian bagi orang lain, dan menimbulkan biaya, gangguan atau ketidaknyamanan minimal (Wintemute, 2014). Definisi serupa dikemukakan oleh Harrison (1977) bahwa kesulitan yang tidak semestinya dipandang sebagai akomodasi yang menciptakan 'lebih dari biaya *de minimis*' atau beban bagi manajemen/pemberi kerja. Sedangkan Griffiths (2016) mengusulkan gagasan ambang batas "kewajaran", yang mencakup penilaian dampak akomodasi. Pada prinsipnya, skenario

implementasi harus didasarkan pada skala prioritas rasional sebagaimana dikatakan Bader et al., (2013):

“Jika perlakuan yang sepenuhnya sama tidak mungkin atau tidak adil bagi mayoritas budaya dan agama, keadilan yang merata adalah prinsip second-order yang tepat dan akomodasi yang wajar adalah cara atau metode yang tepat untuk menyelesaikan masalah”.

Menurut Ghumman et al., (2013) ada tiga aspek utama dari akomodasi yang telah menjadi subjek studi dan memerlukan penelitian/penyelidikan lebih lanjut: (1) akomodasi perawatan dan pakaian, (2) akomodasi kepatuhan dan praktik, dan (3) akomodasi tugas kerja. Hasil studi yang ada tentang akomodasi perawatan/kode pakaian biasanya berpusat pada perawatan pelamar Muslim dan pekerja yang mengenakan jilbab (Ball & Haque, 2003). Sedangkan literatur tentang akomodasi praktik keagamaan biasanya berpusat pada waktu pelaksanaannya karena bertentangan dengan jadwal kerja. Bahkan, salah satu masalah akomodasi yang lebih kontroversial, menurut Kelly (2008) adalah kasus di mana karyawan keberatan melakukan tugas kerja yang bertentangan dengan keyakinan agama.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini adalah studi kasus kualitatif dari sekelompok pekerja migran Indonesia yang mengalami kehilangan hak melakukan praktik keagamaan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan studi kasus karena memiliki kapasitas untuk memberikan pengetahuan mendalam tentang pengalaman individu dalam konteks dan waktu tertentu (Merriam, 1998). Alasan lainnya adalah karena fokusnya pada kedalaman daripada luasnya (Yin, 2014).

Partisipan dari penelitian ini adalah empat pekerja migran Indonesia yang mengalami semacam kurang diakomodasi dalam melaksanakan ibadah salat di tempat kerja mereka di Tainan. Penelitian ini menggunakan teknik purposive dan snowball sampling karena pada awalnya mengandalkan dua pekerja, tetapi untuk melakukan verifikasi dan pengecekan data, dua pekerja lainnya juga dilakukan wawancara. Selain itu, satu peserta adalah pengusaha Taiwan.

Data dikumpulkan terutama melalui wawancara mendalam dan diskusi ringan secara berkelompok. Penelitian ini dilakukan secara intensif dari September hingga Desember 2018. Meskipun demikian, interaksi dengan para peserta telah dimulai dari awal 2018. Wawancara dengan para peserta berlangsung beberapa kali, terutama selama kegiatan *gathering* pada hari Minggu yang kebanyakan dilakukan di Tainan Park. Pertemuan biasanya berlangsung selama 2 jam. Tapi diskusi ringan dan percakapan berlanjut sampai malam. Dalam situasi seperti itu, mulai dilakukan diskusi ringan secara berkelompok tentang masalah/kasus yang sedang terjadi. Wawancara dan diskusi dilakukan dalam bahasa Indonesia. Tetapi kutipan-kutipan itu kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris..

Kemudian analisis data dilakukan melalui proses berikut: pengkodean, menggabungkan kode yang muncul ke dalam tema, memverifikasi tema melalui wawancara lanjutan, dan menarik kesimpulan (Creswell, 2008; Miles et al., 2014). Mekanisme validitas menggunakan triangulasi atau berbagai sumber data, dan mencari contoh tandingan (Merriam, 1998; Yin, 2011). Selain itu, interaksi yang berkepanjangan dengan partisipan memperkuat validitas penelitian ini.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1) Gambaran Umum Kasus

Penelitian ini mengambil kasus yang terjadi di sebuah pabrik peralatan listrik di Tainan, bagian selatan Taiwan, di mana beberapa pekerja migran Indonesia mengalami semacam kehilangan hak melakukan praktik keagamaan, ibadah salat sehari-hari. Dalam hal jumlah pekerja, perusahaan dikategorikan sebagai perusahaan menengah dengan jumlah sekitar kurang dari 200 pekerja yang sebagian besar adalah migran dari Asia Tenggara. Jumlah pekerja Indonesia sekitar 50 pekerja. Tidak ada informasi yang valid seperti kapan pekerja migran Indonesia mulai bekerja di sana. Untuk alasan kerahasiaan, nama perusahaan hanya akan disebut sebagai "Perusahaan X".

Kehilangan hak melakukan praktik keagamaan, khususnya ibadah salat sehari-hari sebenarnya terjadi sejak mereka bekerja di perusahaan. Tidak semua pekerja Muslim benar-benar menjalankan ibadah salat. Beberapa dari mereka menyerah pada situasi yang tidak mendukung dan tidak melaksanakan ibadah salat. Tetapi beberapa pekerja yang lain mencoba menanyakan untuk bertanya bagaimana pekerja tersebut dapat melakukan ibadah salat selama jam kerja di tempat kerja. Tetapi kenyataan yang terjadi, mereka merasa sulit melakukan ibadah salat. Konsekuensinya, mereka meninggalkan salat atau menunda sampai mereka tiba di asrama. Tetapi seiring berjalannya waktu, mereka berusaha mencari cara untuk melakukan ibadah salat di tempat kerja. Kadang-kadang mereka melakukannya saat istirahat sore di beberapa tempat yang dianggap "aman" dan tidak diperhatikan oleh atasan dan pekerja lain. Tetapi kadang-kadang mereka melakukannya pada jam kerja untuk salat asar. Mereka biasanya mengambil cuti beberapa menit, misalnya, dua kali selama jam kerja untuk salat zuhur dan asar. Mereka mengakui bahwa kadang-kadang mereka "menipu" waktu kerja. Pada akhir 2017, beberapa dari mereka tertangkap basah oleh atasan mereka. Akibatnya, mereka dihukum dan diberi peringatan jika mereka terus melakukannya. Pekerja sudah mencoba menjelaskan kepada atasan tentang kewajiban dalam agama untuk melakukan salat. Namun, atasan tidak dapat menerima penjelasan mereka dan tetap berpegang pada keputusan untuk melarang mereka melakukannya di tempat kerja. Atasan bersikeras bahwa praktik tersebut dapat mengganggu kinerja dan mengurangi produktivitas. Atasan mengancam mereka akan didenda dan bahkan dipecat jika mereka terus melakukannya.

2) Profil Partisipan

Untuk alasan kerahasiaan, partisipan penelitian hanya disebut sebagai partisipan A, B, C dan seterusnya. Partisipan A berusia 25 tahun dan lajang. Partisipan berasal dari Tegal, sebuah kota di provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Pada saat penelitian ini, partisipan telah bekerja di perusahaan selama hampir 2 tahun. Partisipan B berusia sekitar 40 tahun dari Ponorogo, sebuah kota di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Partisipan sudah menikah dan memiliki 3 anak dan telah bekerja selama 3 tahun. Partisipan C berusia 30 tahun dari Magetan, sebuah kota di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Partisipan sudah menikah dan memiliki seorang putra. Partisipan telah bekerja di perusahaan selama 2 tahun. Tiga partisipan ini telah bekerja di Perusahaan X. Partisipan D berusia sekitar 40 tahun dan juga dari Magetan. Partisipan D tidak bekerja di Perusahaan X dan tidak benar-benar mengalami kehilangan hak melakukan praktik keagamaan di tempat kerja. Partisipan D diwawancarai karena orang tersebut adalah anggota komite Forum Migran Indonesia di Tainan. Partisipan D dapat memberikan pandangan yang lebih luas dan informasi lebih lanjut tentang kasus-kasus semacam itu di perusahaan lain di Taiwan. Semua partisipan ini datang dan bekerja di Taiwan karena mereka tidak menemukan

pekerjaan yang baik di kota asal mereka. Mereka mendapat kesempatan bekerja di Taiwan melalui agen di Indonesia. Terakhir, partisipan E adalah pengusaha Taiwan. Orang yang memiliki pabrik peralatan listrik yang relatif kecil. Partisipan E mempekerjakan pekerja migran dari Asia Tenggara, beberapa dari pekerja tersebut adalah orang Indonesia. Kontak dengan partisipan E difasilitasi oleh seorang senior Indonesia yang telah berada di Taiwan selama hampir 10 tahun. Kami bertemu dan berdiskusi tiga kali di sebuah restoran di Tainan. Pandangan, pendapat, dan pengalaman membantu kami untuk memiliki pemahaman yang lebih baik dan lebih seimbang tentang kasus ini.

3) Komunitas dan Religiusitas

Pekerja migran Indonesia di Taiwan dan Tainan pada khususnya berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Mereka sebagian besar berasal dari Jawa Tengah dan Timur. Dengan demikian, mereka telah berafiliasi ke dalam kelompok dan komunitas etnis, lokal, dan agama yang berbeda. Semua kelompok dan komunitas yang berbeda ini dikoordinasikan oleh Forum Kerukunan Keluarga Besar Warga Indonesia di Taiwan (FKKBWIT), sebuah forum untuk Pekerja Migran Indonesia. Ini adalah organisasi yang diakui oleh Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI), Perwakilan Pemerintah Indonesia. Mereka biasa mengadakan pertemuan dan agenda pada hari Minggu dan beberapa hari libur keagamaan seperti Idul Fitri dan Idul Adha. Kegiatan biasanya berlangsung di tempat-tempat umum seperti Tainan Park. Berdasarkan pengamatan partisipan yang panjang, umumnya, pekerja migran Indonesia, termasuk para partisipan tidak benar-benar menganut ajaran dan praktik keagamaan mereka. Tetapi keadaan berubah ketika mereka datang dan tinggal di Taiwan. Mungkin jauh dari rumah dan keluarga, dan tinggal di negara asing memperkuat religiusitas mereka. Misalnya, menurut partisipan, ketika mereka berada di Indonesia mereka tidak melakukan salat setiap hari secara teratur. Tetapi karena mereka telah bekerja di Taiwan, mereka mulai melakukannya secara teratur. Melakukan praktik keagamaan membantu mereka menghibur rasa keterasingan mereka. Karena itu, mereka secara teratur menyelenggarakan dan menghadiri festival keagamaan, khotbah dan pengajian.

4) Deskripsi Pekerjaan

Tiga partisipan utama bekerja di jalur produksi. Sebagai pekerja tidak terampil, pekerjaan utama mereka berkaitan dengan pengemasan. Tugas pekerjaan ada dua jenis; (1) untuk mengemas barang elektronik jadi, (2) untuk menempatkan semua produk jadi pada palet untuk dikirim ke lokasi lain di dalam pabrik. Menurut peserta A, tidak ada deskripsi pekerjaan yang benar-benar tertulis untuk posisi semacam ini. Apa yang harus dikerjakan oleh partisipan A adalah memastikan bahwa semua produk elektronik dikemas dengan benar. Partisipan A sepanjang hari hanya duduk atau berdiri di depan ratusan atau ribuan produk elektronik yang berbaris dan siap dikemas. Jika waktu pemindahan tiba, partisipan A biasanya ditugaskan untuk menempatkan semua produk jadi pada palet untuk dikirim ke lokasi lain di dalam pabrik. Tapi, lagi-lagi tugas utama hanyalah pekerjaan kasar berurusan dengan bagian terakhir dari jalur produksi. Partisipan A tidak dapat mengingat jumlah barang jadi yang dapat dibungkus partisipan A dalam sehari. Jumlahnya cukup banyak. Ada ratusan barang jadi yang berjejer di depan partisipan A. Meskipun pekerjaan itu tampak sangat mudah dan sederhana, bebannya ada dalam prosesnya. Sangatlah menuntut, dalam hal itu peserta A harus terus mengemas produk tanpa jeda. Menurut partisipan A, pekerjaan ini benar-benar melelahkan. Bukan karena itu sulit, tetapi karena jumlahnya sangat besar dan prosesnya tanpa jeda. Deskripsi pekerjaan yang sama juga diceritakan oleh dua partisipan lainnya.

5) Persyaratan Pekerjaan

Pada dasarnya, tidak ada keterampilan khusus yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu. Satu-satunya persyaratan pekerjaan adalah rajin, kerapian dan presisi dalam pengemasan. Ini bisa dipahami sejalan dengan tugas pekerjaan yang dijelaskan di atas. Partisipan B berkomentar bahwa 'kesabaran' adalah kunci dan kelayakan adalah kinerja. Tidak ada orientasi pekerjaan khusus yang diberikan untuk melakukan tugas tersebut. Partisipan D dilatih untuk hanya mengamati terlebih dahulu bagaimana hal itu dikerjakan. Dan dalam beberapa hari orang tersebut dapat melakukan itu. Kualifikasi untuk pekerjaan ini rendah. Seorang pekerja yang bahkan tidak menyelesaikan sekolah menengah juga dapat direkrut. Menurut partisipan ini, sebagian besar rekan kerja yang kebetulan adalah migran tidak pernah kuliah di universitas mana pun. Secara berbeda, partisipan C meriwayatkan semacam orientasi singkat dan informal ketika bergabung dengan perusahaan.

6) Tanggung Jawab Pekerjaan

Sebagai pekerja pengemasan, para partisipan bertanggung jawab kepada atasan (supervisor) lini produksi. Menurut mereka, biasanya supervisor akan memberikan instruksi dan inspeksi singkat beberapa kali sehari seperti sebelum bekerja, sebelum dan sesudah istirahat dan sebelum pulang. Supervisor biasanya memastikan bahwa pekerjaan selesai sebelum pekerja meninggalkan tempat kerja baik untuk istirahat siang atau pulang kerja. Tetapi supervisor juga dari waktu ke waktu dapat melakukan inspeksi untuk memastikan hal-hal tersebut dikerjakan dengan baik dan lancar. Jika supervisor menganggap pengepakan tidak tepat atau laju kerja melambat, supervisor akan menegur dan bahkan memarahi pekerja. harus melakukan hal yang mendesak seperti pergi ke kamar kecil, pekerja harus memastikan bahwa supervisor menganggapnya sebagai situasi yang sebenarnya. Bukan sekadar curang untuk menghindari tugas.

7) Kerja Tim

Pekerja tidak melakukan pekerjaan ini sendiri. Ada pekerja migran lain dari berbagai negara. Para pekerja dibuat menjadi kelompok-kelompok. Di tempat tertentu ada beberapa kelompok yang melakukan pengemasan. Kelompok biasanya terdiri dari lima hingga sepuluh pekerja. Hubungan kerja dengan rekan kerja adalah bagian penting dari kinerja pekerjaan. Para partisipan menganggap bahwa penting untuk memiliki rekan kerja yang ramah. Jika tidak ada pengertian di antara anggota kelompok, akan memicu kecemburuan atau kecurigaan. Misalnya, untuk mendapatkan izin ke kamar kecil perlu semacam perjanjian di antara mereka tentang frekuensi, durasi dan sebagainya. Jika pemahaman dan pengertian tidak terjalin dengan baik, lingkungan kerja akan menjadi tidak nyaman. Menurut partisipan A, sudah sering terjadi supervisor mendapat laporan dari rekan kerja lainnya. Singkatnya, rekan kerja bisa menjadi teman yang baik dan juga musuh.

8) Jadwal Kerja

Hari kerja di perusahaan tersebut adalah empat hari dan satu hari kerja lembur dalam seminggu. Jam kerja per hari adalah dua belas jam; dua jam dianggap sebagai waktu istirahat dan dua jam lainnya dihitung sebagai lembur. Ada dua waktu *shift*; siang dan malam. Jam kerja dimulai dari jam 8 atau 9 pagi sampai jam 9 malam. Istirahat pertama di siang hari untuk waktu makan siang dan istirahat kedua di malam hari untuk waktu makan malam. Selain dari ketentuan itu, pekerja tidak diperbolehkan untuk beristirahat atau jeda bekerja.

B. Pembahasan

Berdasarkan gambaran kasus di atas, petunjuk tentang mengapa sulit bagi mereka untuk melakukan doa harian di tempat kerja mungkin sudah ditemukan. Mungkin bisa dimengerti mengapa supervisor bersikeras bahwa pekerja tidak dapat terus melakukan salat selama jam kerja dan di tempat kerja. Diskusi berikut ini menguraikan tema-tema yang muncul lebih lanjut yang mungkin memberi kita pemahaman yang lebih baik tentang kasus ini.

1) Gangguan Tugas Kerja

Pengemasan tidak terlalu sulit, tetapi menuntut kesabaran dan kerja keras. Pengemasan barang jadi merupakan pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dengan sejumlah besar dan tanpa jeda, yang membuat pekerja sulit untuk meninggalkan pekerjaan dan melakukan salat. Jika pekerja pergi dua kali, misalnya, barang-barang yang akan dikemas menjadi menumpuk dan akhirnya terjadi *overload* pekerjaan. Dampaknya tidak hanya pada tugas pekerjaan individu pekerja, tetapi juga mempengaruhi para pekerja dalam kelompok. Menurut pekerja, supervisor keberatan menerima penjelasan dengan beberapa pertimbangan. Pertama, jika supervisor memberi pekerja Muslim istirahat tambahan untuk salat, pekerja lain mungkin menuntut perlakuan yang sama berdasarkan keyakinan atau agama. Supervisor berpendapat bahwa perusahaan tidak dapat memastikan klaim agama mana yang benar. Setiap pekerja dapat mengajukan klaim agama “palsu” seperti itu. Partisipan A mengatakan:

“...Atasan saya pernah berkata siapa yang tahu jika kalian benar-benar melakukan ibadah atau hanya menipu untuk istirahat”.

Kedua, jumlah pekerja Muslim cukup besar. Jika supervisor mengizinkan pekerja Muslim untuk melakukan salat selama jam kerja, itu dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.

2) Kekhawatiran/Keberatan Pekerja Lain

Masalah lainnya adalah izin meninggalkan pekerjaan sementara juga mempengaruhi kinerja seluruh kelompok. Beban kerja akan dirasakan juga oleh rekan kerja yang lain. Situasi ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi rekan kerja lainnya. Istirahat yang sering dianggap sebagai “istirahat gratis”. Hal ini dapat menyebabkan hubungan kerja yang tidak harmonis di antara anggota kelompok. Terkait masalah ini, partisipan A berkomentar:

“Saya pikir teman-teman non-Muslim merasa tidak nyaman jika kita terlalu sering pergi ke tempat istirahat untuk melakukan salat. Saya merasa tidak nyaman juga”.

Selain itu, pekerja Muslim mencurigai rekan kerja non-Muslim lainnya yang memberitahukan kepada supervisor tentang praktik keagamaan mereka. Karena itu sangat penting untuk memastikan bahwa semua rekan kerja benar-benar memahami tentang kegiatan ibadah agama. Jika rekan kerja lainnya dapat menerimanya, mereka mungkin juga dapat meyakinkan supervisor bahwa praktik keagamaan itu tidak akan mengganggu kinerja. Tetapi partisipan B mengakui bahwa ini adalah masalah perbedaan budaya. Oleh sebab itu, tidak mudah untuk memahami berbagai masalah agama. Terkadang partisipan ini mungkin dapat berdiskusi dengan rekan kerja tentang praktik keagamaan. Tetapi sebagian besar, sulit untuk mengharap rekan kerja untuk secara rutin memberikan partisipan B semacam “perlakuan khusus”. Partisipan mengatakan, beberapa pekerja bahkan mempertanyakan mengapa sering

melakukan ibadah lima kali dalam sehari. Yang lain hanya berpendapat bahwa tempat kerja tidak ada hubungannya dengan praktik keagamaan. Demikian juga, partisipan C yang sudah biasa menghadapi keluhan dari rekan kerja non-Muslim dan pertanyaan dari supervisor. Partisipan C menceritakan:

"....teman-teman non-Muslim dan supervisor saya tidak mengerti mengapa saya harus melakukan salat berkali-kali setiap hari. Mereka menganggap saya sangat konservatif".

3) Jadwal Kerja yang tidak fleksibel

"Lima belas menit sangat berharga," kata partisipan C, meniru komentar supervisor. Itu kira-kira pernyataan supervisor setelah mengetahui partisipan ini secara teratur melakukan salat selama jam kerja di pabrik. Jadwal kerja yang ketat membuat partisipan C sulit untuk melakukan salat. Dan pada saat yang sama, juga sulit bagi supervisor dan rekan kerja untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan. Suatu ketika rekan kerja mengatakan kepada partisipan C bahwa mereka adalah pekerja tidak terampil, melakukan pekerjaan kasar. "Kami bukan pekerja "kerah putih", jadi jangan berharap lebih," kata rekan kerja itu kepada partisipan. Menurut partisipan C, karena jadwal kerja yang padat, partisipan biasanya melewatkan tiga kali waktu salat. Peserta D yang merupakan anggota komite FKKBWIT sepakat bahwa menyesuaikan jadwal kerja untuk mengakomodasi kegiatan ibadah salat masih menjadi masalah umum yang dihadapi oleh sebagian besar pekerja Muslim. Tetapi peserta berpendapat bahwa banyak perusahaan telah memberikan cuti atau libur terutama untuk perayaan atau kegiatan agama Islam seperti Idul Fitri untuk pekerja Muslim mereka.

4) Ruang Salat dan Biaya Fasilitas

Masalah lainnya adalah dengan melakukan salat secara teratur, lima kali sehari, juga membutuhkan fasilitas ruang salat di tempat kerja. Tetapi desain pabrik tidak didukung untuk praktik keagamaan atau kegiatan keagamaan lainnya. Menurut mereka, ada tempat yang tepat untuk melakukan shalat, tetapi itu di luar tempat kerja. Sebagian besar waktu mereka melakukan salat di dekat ruang istirahat yang mungkin dianggap tidak pantas. Menurut cerita mereka, terlepas dari perhitungan biaya, supervisor berpendapat bahwa bukan hal yang tepat untuk mengalokasikan ruang khusus untuk praktik keagamaan atau kegiatan keagamaan pekerja, karena dapat menyebabkan perusahaan harus mendesain ulang tempat kerja dan menyediakan fasilitas terkait.

Bahkan, untuk melakukan ibadah setiap hari tidak perlu ruang ibadah yang dirancang khusus seperti Musala (masjid kecil) di Indonesia. Yang diperlukan hanya tempat yang bersih dan layak. Tampaknya sebagian besar pekerja Indonesia, termasuk partisipan tidak benar-benar memahami ini dengan baik. Partisipan D berbagi pengalaman dan pengalaman pekerja Indonesia lainnya, partisipan D menceritakan:

"..Tidak ada ruang salat seperti musala di Indonesia. Tetapi saya masih dapat menggunakan beberapa tempat yang tepat dengan mudah. Tidak apa-apa bagi saya".

Namun demikian, partisipan D tersebut berpendapat bahwa baru-baru ini beberapa perusahaan Taiwan, terutama di Tainan telah mencoba memahami dan mengakomodasi kegiatan ibadah pekerja Muslim mereka. Lebih lanjut, partisipan D mengatakan bahwa beberapa perusahaan saat ini telah menyediakan ruang untuk tempat beribadah atau ruang serbaguna.

5) Tanggapan Manajemen

Manajemen perusahaan, khususnya supervisor menanggapi permintaan akomodasi praktik keagamaan bagi pekerja dengan penuh kecurigaan dan keraguan. Manajemen biasanya curiga bahwa itu hanyalah kedok untuk sengaja beristirahat dari pekerjaan. Terkadang manajemen juga menjadi bingung dan tidak memahami mengapa umat Islam wajib melaksanakan ibadah salat berkali-kali dalam sehari. Sayangnya, karena masalah sumber daya dan akses, wawancara dengan manajemen Perusahaan X tidak dapat dilakukan. Sebagai alternatif, dengan pendekatan yang sama, wawancara dilakukan terhadap pengusaha Taiwan yang mempekerjakan banyak pekerja Indonesia. Wawancara ini membantu memperkaya diskusi dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kasus ini. Partisipan ini menegaskan bahwa sebagian besar pengusaha Taiwan cukup penasaran mengapa seorang Muslim wajib melaksanakan ibadah salat lima kali sehari. Partisipan ini juga secara terbuka berpendapat bahwa tempat kerja adalah tempat yang sekuler dan tidak ada hubungannya dengan agama. Dia berpendapat:

"Menurut saya, agama adalah urusan pribadi dan tidak perlu mengganggu perhatian publik. Sementara pabrik adalah tempat sekuler, jadi kalian hanya melakukan ibadah di tempat ibadah atau di rumah Anda".

Dalam hal kebijakan spesifik tentang masalah ini, partisipan mengakui bahwa perusahaan belum mengembangkan kebijakan tertulis apa pun. Tetapi membahas tentang permintaan untuk mengakomodasi praktik keagamaan semacam itu mungkin merugikan perusahaan, sejauh ini pekerja tidak menunjukkan fakta bahwa praktik keagamaan tidak mengganggu kinerja. Bahkan partisipan ini mengakui bahwa sebagian besar perusahaan tidak benar-benar membuat perhitungan dan estimasi nyata. Partisipan berpendapat:

"Tidak ada perhitungan yang benar-benar valid tentang biaya. Itu hanya dugaan".

Selain peran manajemen, partisipan ini juga mengklaim bahwa akomodasi semacam itu mungkin mudah disediakan jika pemerintah mendukung lingkungan kerja yang ramah bagi pekerja Muslim dengan merumuskan peraturan dan kebijakan yang jelas dan spesifik. Misalnya, pemerintah Tainan, berkoordinasi dengan manajemen perusahaan, mengambil beberapa langkah untuk memfasilitasi kegiatan ibadah pekerja Muslim seperti menginstruksikan perusahaan untuk menawarkan hari libur untuk merayakan hari-hari Suci seperti Idul Fitri atau Idul Adha. Pemerintah Tainan bahkan mengatur semacam *open-house* dan perayaan pada kesempatan Idul Fitri dan mengundang para pekerja Muslim dan pelajar untuk datang. Partisipan ini kemudian berargumen bahwa pemerintah, perwakilan Indonesia dan pemuka agama perlu duduk bersama dengan perusahaan untuk memberikan informasi yang benar tentang praktik keagamaan tersebut dan membahas bagaimana mengakomodasi praktik keagamaan tersebut di tempat kerja. Tetapi partisipan ini juga mengakui bahwa akomodasi

untuk praktik keagamaan sebagian besar tergantung pada pendekatan manajemen setiap perusahaan masing-masing.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa praktik keagamaan pekerja Muslim Indonesia seperti salat belum diakomodasi dengan baik di tempat kerja. Perusahaan memandang bahwa akomodasi untuk praktik keagamaan di tempat kerja tidak logis bagi perusahaan. Penelitian ini menemukan sejumlah alasan di balik ini sebagai berikut. 1) Gangguan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas kerja yang ketat dan melelahkan mungkin tidak bisa mentolerir pekerja Muslim untuk melakukan ibadah salat di tempat kerja. 2) Jadwal kerja. Jadwal kerja yang konvensional dan tidak fleksibel mungkin tidak sesuai dengan waktu salat bagi pekerja Muslim untuk salat selama jam kerja. 3) Biaya fasilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mengakomodasi kegiatan ibadah pekerja Muslim juga terkendala masalah ketersediaan ruang khusus ibadah dan fasilitas terkait. Manajemen perusahaan juga memandang bahwa hal itu dapat menyebabkan membesarnya pengeluaran bagi perusahaan. Meskipun, klaim perusahaan tersebut tidak didukung oleh perhitungan dan perkiraan yang tepat. 4) Kekhawatiran pekerja lain. Studi ini menunjukkan bahwa kegiatan ibadah pekerja Muslim sangat terkait dengan pekerja non-Muslim lainnya. Keberatan atau kekhawatiran dari pekerja lain mungkin membuat akomodasi seperti itu menjadi tidak rasional. 5) Tanggapan/pendekatan manajemen. Akomodasi kegiatan ibadah pekerja Muslim sangat tergantung pada tanggapan/pendekatan manajemen. Jika pemberi kerja atau manajemen bersedia untuk memahami atau setidaknya membuka dialog dengan pekerja tentang praktik keagamaan mereka, mungkin bisa menjadi sesuatu yang wajar jika memberikan akomodasi untuk kegiatan ibadah keagamaan.

Berdasarkan hasil kajian, penelitian ini menyarankan rekomendasi sebagai berikut: Pertama, pengusaha Taiwan perlu memahami implikasi mempekerjakan pekerja migran Muslim seperti akomodasi kegiatan ibadah mereka. Kedua, secara praktis manajemen harus meninjau kebijakan yang ada tentang pekerja migran apakah ini telah mencakup akomodasi praktik keagamaan mereka atau tidak. Jika tidak, mereka perlu merumuskan kebijakan tersebut. Ketiga, manajemen perlu membangun komunikasi yang konstruktif dengan pekerja mengenai kepercayaan dan praktik keagamaan mereka, dan memastikan pemahaman dan kesepakatan tentang akomodasi praktik keagamaan tersebut. Kelima, secara teknis manajemen juga perlu mengembangkan metrik untuk menilai biaya akomodasi untuk mengatasi setiap klaim kesulitan yang tidak semestinya. Dalam melakukan langkah-langkah ini, manajemen perlu duduk bersama dengan lembaga pemerintah terkait dan berkonsultasi dengan perwakilan dari kelompok agama pekerja. Terakhir, sebagai studi kasus tunggal, hasil penelitian ini mungkin kurang validitas eksternal (generalisasi). Oleh karena itu sangat menyarankan calon peneliti untuk melakukan studi lintas kasus (cross-case study) dari fenomena atau masalah ini.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Department of Political Science, National Cheng Kung University (NCKU) Taiwan, untuk pendanaan dan dukungannya untuk penelitian ini melalui program insentif hibah pascasarjana (*Graduate Incentive Grant program*).

Daftar Pustaka

- Abella, M. (2009). *Policies on Admission Low Skilled Workers in Korea, Japan and Taiwan (China): similarities and differences*. ILO/EU Asian Programme on the Governance of Labour Migration Technical Note, Geneva, Switzerland. Retrieved from https://www.ilo.org/:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_160608.pdf.
- Achyldurdyeva, J., Wang, C. Y.-P., Lin, H.-T., & Jaw, B.-S. (2019). Diversity Management in Taiwan. In A. Georgiadou, M. A. Gonzalez-Perez, & M. R. Olivas-Lujan, *Diversity within Diversity Management: Country-Based Perspectives* (Advanced Series in Management ed., Vol. 21, pp. 331-357). West Yorkshire: Emerald Publishing Limited.
- Anti-Defamation League. (2015). *Religious Accommodation in the Workplace: Your Rights and Obligations*. Retrieved from <https://www.adl.org/:https://www.adl.org/sites/default/files/documents/assets/pdf/civil-rights/religiousfreedom/religiousaccommodworkplace/religiousaccommodwkplacerevised07-29-15.pdf>.
- Bader, V., Alidadi, K., & Vermeulen, F. (2013). Religious diversity and reasonable accommodation in the workplace in six European countries: An introduction. *International journal of discrimination and the law*, 13(2-3), 54-82.
- Ball, C., & Haque, A. (2003). Diversity in religious practice: Implications of Islamic values in the public workplace. *Public Personnel Management*, 32(3), 315-330.
- Bank Indonesia. (2019). *Indonesian Financial Statistics - July 2019*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Borstorff, P. (2011). Protecting religion in the workplace? What employees think. *Journal of legal, ethical and regulatory issues*, 14(1), 59.
- Collins, H. (2003). Discrimination, equality and social inclusion. *The modern law review*, 66(1), 16-43.
- Chiao, C. K. (2008). Employment discrimination in Taiwan. *New development in employment discrimination law*, 175-231.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Los Angeles, CA: Sage Publications.
- Cromwell, J. B. (1997). Cultural discrimination: The reasonable accommodation of religion in the workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 10(2), 155-172.
- CNN Indonesia. (2019, 1 2). *Ratusan Mahasiswa RI Diduga jadi Korban Kerja Paksa di Taiwan*. Retrieved 1 5, 2019, from <https://www.cnnindonesia.com/:https://www.cnnindonesia.com/internasional/20190102114939-113-357895/ratusan-mahasiswa-ri-diduga-jadi-korban-kerja-paksa-di-taiwan>.
- Dessler, G. (2014). *Human Resource Management*. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson/Prentice Hall
- DGBAS Report (2019). Retrieved from <https://www1.stat.gov.tw/public/Data/95311612544J95JE4Q.pdf>
- FIDH/TAHR, (2013). The hidden face of Taiwan: Lessons learnt from the ICCPR/ICESCR review process. Retrieved from <https://www.refworld.org/pdfid/51e799594.pdf>
- Ghumman, S., Ryan, A. M., Barclay, L. A., & Markel, K. S. (2013). Religious discrimination in the workplace: A review and examination of current and future trends. *Journal of Business and Psychology*, 28(4), 439-454.
- Griffiths, E. (2016). The 'reasonable accommodation' of religion: Is this a better way of advancing equality in cases of religious discrimination?. *International Journal of Discrimination and the Law*, 16(2-3), 161-176.

- Griffiths, B. (2007) *Religion in the Workplace: The Eighteenth Hugh Kay Memorial Lecture*. Christian Association of Business Executives: Tunbridge Wells Kent. Retrieved from <http://www.principlesforbusiness.com/resources.php>.
- Harrison, D. A., & Sin, H. (2006). *What is diversity and how should it be measured?* In A. Konrad, P. Prasad, & J. K. Pringle, *Handbook of workplace diversity* (pp. 191–216). Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Kelly, E. P. (2008). Accommodating religious expression in the workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 45-56.
- Kompas.com. (2019, 1 3). *Ratusan Mahasiswa Dikabarkan Kerja Paksa di Taiwan, Indonesia Stop Kirim Mahasiswa*. Retrieved 5 6, 2019, from <https://www.kompas.com/https://nasional.kompas.com/read/2019/01/03/20442651/ratusan-mahasiswa-dikabarkan-kerja-paksa-di-taiwan-indonesia-stop-kirim>.
- Melchert, P. (2017). Indonesian Migrants in Taiwan. Religion and Life-style. Working Papers in Social Anthropology Number 4 – 2017. Institute of Ethnology.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 3rd Edition. Sage Publications Inc.
- Republika.co.id (2019, 1 2). *Ratusan Mahasiswa Indonesia Diduga Kerja Paksa di Taiwan*. Retrieved 1 5, 2019, from <https://republika.co.id/https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/19/01/02/pkopwg382-ratusan-mahasiswa-indonesia-diduga-kerja-paksa-di-taiwan>.
- Sharma, A. (2016). Managing diversity and equality in the workplace. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1212682.
- The Newslens. (2016, 8 16). *Taiwan Falls Short on Religious Freedom for Domestic Workers: Report*. Retrieved 1 20, 2019, from <https://international.thenewslens.com/https://international.thenewslens.com/article/46835>.
- U.S. Department of State. (2017). Taiwan 2017 Human Rights Report.
- U.S. Department of State. (2018). Taiwan 2018 International Religious Freedom Report.
- Van Bever, D. (2018). Managing Religion in the Workplace: Abercrombie & Fitch and Masterpiece Cakeshop. *Harvard Business School Case*, 318-127.
- Webley, S. (2011). *Religious practices in the workplace*. London: Institute of Business Ethics.
- Wintemute, R. (2014). Accommodating religious beliefs: harm, clothing or symbols, and refusals to serve others. *The Modern Law Review*, 77(2), 223-253.
- Wu, C. C., & Chiang, Y. C. (2007). The impact on the cultural diversity to employees' job satisfaction between mainland China and Taiwan: a comparison of Taiwanese invested companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 623-641.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: Guilford Press.
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods*. Los Angeles: Sage Publication.

Tentang Penulis

Rizki Hegia Sampurna, mahasiswa doctoral (Ph.D. Candidate) di Graduate Institute of Political Economy, Department of Political Science, National Cheng Kung University (NCKU) Taiwan. Penulis saat ini bekerja sebagai dosen di Departemen Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia.