



Mikroagresi di Tempat Kerja sebagai Perilaku Verbal: Tinjauan Literatur Sistematis tentang Bentuk Kebahasaan, Konteks, dan Konsekuensi Psikologis

Satria Efandi ^{1*}, Wiwik Indrayeni ²

¹ Program Studi Psikologi, Universitas Syedza Saintika, Indonesia

²⁻³ Program Studi Tata Boga, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email : satriaefandi@gmail.com

*Penulis Korespondensi: satriaefandi@gmail.com

Abstract. Workplace microaggressions represent subtle and ambiguous forms of interpersonal mistreatment that are frequently normalized in organizational interactions, yet may generate significant psychological consequences for employees. While research in industrial and organizational psychology has extensively examined related constructs such as workplace incivility and ostracism, the linguistic mechanisms through which microaggressions operate remain underexplored. This study aims to systematically review Indonesian-language journal articles published between 2015 and 2025 that address workplace microaggressions and related phenomena, by conceptualizing microaggressions as speech acts. Using a systematic literature review approach guided by the PRISMA 2020 framework, relevant peer-reviewed articles were identified, screened, and analyzed through thematic synthesis. The review focuses on three main aspects: linguistic forms of microaggressions, contexts in which they emerge, and their psychological consequences in formal organizational settings, including companies and educational institutions. The findings indicate that workplace microaggressions are predominantly realized through indirect and ambiguous communicative practices, such as dismissive remarks, stereotypical humor, and interactional exclusion, often occurring within hierarchical relationships and formal work situations. These communicative acts are consistently associated with negative psychological outcomes, including stress, emotional exhaustion, reduced wellbeing, and withdrawal-related work attitudes. By integrating industrial-organizational psychology with linguistic-pragmatic perspectives, this review highlights language as a central mechanism through which microaggressions produce psychological harm at work. The study contributes a conceptual synthesis that underscores the importance of addressing everyday communicative practices in organizational interventions aimed at fostering psychological safety and employee wellbeing.

Keywords: Communication, Microaggressions, Organizational Psychology, Speech Acts, Workplace.

Abstrak. Mikroagresi di tempat kerja merupakan bentuk perlakuan interpersonal yang bersifat halus, ambigu, dan sering kali dinormalisasi dalam interaksi organisasi, namun berpotensi menimbulkan dampak psikologis yang signifikan bagi karyawan. Meskipun kajian psikologi industri dan organisasi telah banyak membahas konstruk beririsan seperti ketidak sopanan di tempat kerja dan pengucilan sosial, mekanisme kebahasaan yang mendasari mikroagresi masih relatif kurang mendapat perhatian. Penelitian ini bertujuan melakukan tinjauan literatur sistematis terhadap artikel jurnal berbahasa Indonesia yang terbit pada periode 2015–2025 dengan memosisikan mikroagresi sebagai tindak tutur. Penelitian menggunakan metode *systematic literature review* yang mengacu pada pedoman PRISMA 2020, dengan proses identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan sintesis tematik terhadap artikel *peer-reviewed* yang relevan. Fokus kajian diarahkan pada pemetaan bentuk kebahasaan mikroagresi, konteks kemunculannya dalam organisasi formal—termasuk perusahaan dan institusi pendidikan—serta konsekuensi psikologis yang dilaporkan. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa mikroagresi di tempat kerja umumnya diwujudkan melalui praktik komunikasi tidak langsung dan ambigu, seperti komentar meremehkan, candaan bernuansa stereotip, serta pengabaian dalam interaksi kerja, yang sering muncul dalam relasi hierarkis dan situasi kerja formal. Praktik komunikasi tersebut berkaitan dengan berbagai dampak psikologis negatif, antara lain stres, kelelahan emosional, penurunan kesejahteraan kerja, dan sikap penarikan diri. Dengan mengintegrasikan perspektif psikologi industri dan organisasi serta linguistik-pragmatik, penelitian ini menegaskan pentingnya bahasa sebagai mekanisme utama terjadinya mikroagresi dan implikasinya bagi upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman secara psikologis.

Kata Kunci: Komunikasi, Mikroagresi, Perilaku Verbal, Psikologi Organisasi, Tempat Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Komunikasi di tempat kerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga sebagai medium pembentukan relasi sosial, negosiasi kekuasaan, serta reproduksi norma dan nilai organisasi. Dalam organisasi formal, interaksi verbal sehari-hari—baik dalam rapat, percakapan informal, pemberian instruksi, evaluasi kinerja, maupun komunikasi digital—dapat menjadi “pemicu” sekaligus “penanda” kualitas iklim kerja, karena pengalaman interaksi yang negatif (meski tampak ringan) terbukti berkaitan dengan konsekuensi psikologis dan organisasional yang merugikan (Agarwal et al., 2023).

Salah satu konsep yang relevan untuk menjelaskan bentuk perlakuan interpersonal yang halus namun berdampak adalah mikroagresi. Mikroagresi dipahami sebagai bentuk “subtle slights”—interaksi negatif yang ambigu, sering dinormalisasi, tetapi dapat merusak kesehatan psikologis, kesejahteraan, dan performa kerja, terutama ketika terjadi berulang dan sulit dikonfrontasi (Smith & Griffiths, 2022).

Dalam psikologi industri dan organisasi, mikroagresi juga beririsan dengan berbagai konstruk perlakuan negatif yang subtil, seperti ketidaksopanan di tempat kerja (workplace incivility) dan pengucilan di tempat kerja (workplace ostracism). Literatur menunjukkan bahwa incivility telah berkembang menjadi fokus riset yang besar karena sifatnya yang ambigu, sulit dideteksi, dan berdampak luas pada individu maupun organisasi (Agarwal et al., 2023), sementara ostracism—sebagai pengalaman diabaikan atau dikecualikan—telah direview secara sistematis dan terbukti berkaitan dengan kerusakan relasi dan outcomes negatif di tempat kerja (Fatima et al., 2021).

Namun demikian, banyak kajian perlakuan interpersonal subtil masih dominan menempatkan fenomena ini sebagai variabel psikologis yang diukur melalui survei, sehingga mekanisme komunikatif yang melandasi pengalaman “tersinggung”, “direndahkan”, atau “dikecualikan” sering tidak dijelaskan secara rinci. Padahal, kajian linguistik terapan menegaskan bahwa mikroagresi dapat dipahami lebih presisi bila dianalisis sebagai tindakan komunikatif, karena makna agresifnya kerap bekerja melalui implikatur, presuposisi, pilihan leksikal, strategi ketidaklangsungan (indirectness), dan konteks relasi kuasa (di Gennaro & Brewer, 2019).

Perspektif linguistik-pragmatik bahkan memposisikan mikroagresi sebagai *nonconventional indirect speech acts*, yakni ujaran yang secara literal bisa tampak netral/positif, namun memerlukan proses inferensial pada pendengar untuk menangkap makna agresifnya; kondisi ini juga memberi ruang penyangkalan bagi penutur (terutama yang berkuasa lebih tinggi) (Holtgraves, 2022). Dengan demikian, mikroagresi bukan sekadar “apa

yang dikatakan”, melainkan “tindakan sosial apa yang dilakukan melalui ujaran” dalam konteks tertentu (Holtgraves, 2022).

Pendekatan tindak tutur memperkuat integrasi psikologi industri–organisasi dan linguistik karena mengarahkan analisis pada daya ilokusi dan efek perlokusi mikroagresi. Kajian filsafat bahasa kontemporer menunjukkan bahwa mikroagresi dapat menghasilkan efek perlokusi khas berupa hambatan/ketidakmampuan penerima untuk merespons dan memulihkan kerugian interaksional secara efektif (perlocutionary frustration), sehingga kerusakan tidak hanya terjadi pada emosi, tetapi juga pada kapasitas bertindak dalam situasi komunikasi yang timpang (Glover, 2022).

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini bertujuan melakukan *systematic literature review* terhadap artikel jurnal berbahasa Indonesia periode 2015–2025 dalam konteks organisasi formal (termasuk institusi pendidikan), dengan memosisikan mikroagresi sebagai payung konseptual yang mencakup perlakuan interpersonal subtil berbasis komunikasi (misalnya incivility/ostracism) sepanjang dapat dipetakan sebagai tindakan komunikatif. Fokus kajian diarahkan pada pemetaan bentuk kebahasaan mikroagresi, konteks kemunculannya, serta konsekuensi psikologis yang dilaporkan dalam studi-studi terdahulu, dengan pelaporan mengikuti pedoman PRISMA 2020 agar transparan dan replikabel (Page et al., 2021).

2. KAJIAN TEORITIS

Mikroagresi merupakan konsep yang digunakan untuk menjelaskan bentuk perlakuan interpersonal yang bersifat halus, ambigu, dan sering kali dinormalisasi dalam interaksi sosial, tetapi memiliki potensi dampak psikologis yang signifikan. Dalam perkembangan literatur mutakhir, mikroagresi dipahami sebagai bentuk *subtle interpersonal mistreatment* yang beroperasi melalui isyarat komunikatif dan konteks sosial, sehingga sulit diidentifikasi maupun dikonfrontasi secara langsung oleh penerimanya (Smith & Griffiths, 2022). Penekanan pada sifat subtil dan ambigu ini membedakan mikroagresi dari agresi terbuka serta menjelaskan mengapa pengalaman tersebut sering diabaikan meskipun berulang.

Dalam konteks psikologi industri dan organisasi, mikroagresi memiliki keterkaitan erat dengan berbagai konstruk perlakuan negatif yang telah lebih dahulu dikaji, terutama workplace incivility dan workplace ostracism. Workplace incivility didefinisikan sebagai perilaku tidak sopan berintensitas rendah yang melanggar norma saling menghormati di tempat kerja, dan telah terbukti berdampak pada kesejahteraan psikologis serta sikap kerja karyawan (Agarwal et al., 2023). Sementara itu, workplace ostracism merujuk pada pengalaman diabaikan atau dikecualikan secara sosial di lingkungan kerja, yang dalam tinjauan sistematis terbukti

berkaitan dengan stres psikologis, gangguan relasi sosial, dan perilaku kerja maladaptif (Fatima et al., 2021). Kedua konstruk tersebut menunjukkan bahwa perlakuan interpersonal yang tidak eksplisit agresif tetap dapat menimbulkan konsekuensi serius.

Meskipun demikian, mikroagresi tidak sepenuhnya dapat direduksi ke dalam incivility atau ostracism. Mikroagresi menekankan dimensi makna sosial yang tersirat dalam komunikasi, khususnya bagaimana ujaran tertentu dapat menyinggung identitas, kompetensi, atau legitimasi individu tanpa dinyatakan secara langsung. Literatur mutakhir menyoroti bahwa mikroagresi sering kali bekerja melalui bahasa dan praktik diskursif yang memungkinkan pelaku mempertahankan *plausible deniability*, sementara penerima menanggung beban interpretatif dan emosional (Holtgraves, 2022). Dengan demikian, mikroagresi menuntut analisis yang lebih sensitif terhadap dimensi linguistik dan pragmatik.

Pendekatan linguistik-pragmatik memberikan landasan teoritis untuk memahami mikroagresi sebagai tindakan komunikatif. Dalam kajian pragmatik kontemporer, makna ujaran tidak hanya ditentukan oleh struktur linguistiknya, tetapi juga oleh konteks, relasi sosial, dan inferensi yang dilakukan oleh partisipan komunikasi (Huang, 2017). Perspektif ini menegaskan bahwa ujaran dapat menjalankan fungsi sosial tertentu yang tidak selalu sejajar dengan makna literalnya. Oleh karena itu, mikroagresi dapat dipahami sebagai fenomena pragmatik yang maknanya muncul melalui implikatur, presuposisi, dan strategi ketidaklangsungan.

Sejumlah kajian mutakhir secara eksplisit memposisikan mikroagresi sebagai bentuk tindak tutur tidak langsung atau *nonconventional indirect speech acts*. Di Gennaro dan Brewer (2019) menunjukkan bahwa mikroagresi sering kali berfungsi sebagai tindakan ilokusi yang merendahkan atau mengeksklusi, meskipun secara permukaan tampak sebagai komentar netral atau bahkan positif. Analisis ini menegaskan bahwa mikroagresi bukan sekadar “isi ujaran”, melainkan tindakan sosial yang dilakukan melalui ujaran dalam konteks relasi kuasa tertentu.

Kerangka tindak tutur juga memungkinkan penjelasan yang lebih sistematis mengenai konsekuensi psikologis mikroagresi. Literatur filsafat bahasa dan pragmatik sosial kontemporer menunjukkan bahwa tindakan komunikatif tertentu dapat menghasilkan efek perlokusi khas, seperti rasa tidak berdaya, kebingungan normatif, dan hambatan untuk merespons secara efektif (Glover, 2022). Dalam konteks mikroagresi, efek perlokusi ini sering muncul karena penerima berada dalam dilema interaksional: merespons berisiko memperburuk relasi, sementara diam memperkuat normalisasi perlakuan tersebut.

Integrasi perspektif tindak tutur dengan psikologi industri dan organisasi memperkaya pemahaman tentang bagaimana mikroagresi memengaruhi kesejahteraan dan perilaku kerja. Daripada hanya memandang mikroagresi sebagai variabel stresor, pendekatan ini menempatkan mikroagresi sebagai praktik komunikasi yang mereproduksi ketimpangan simbolik di tempat kerja. Penelitian terkini menekankan bahwa pemahaman terhadap mekanisme linguistik mikroagresi penting untuk merancang intervensi organisasi yang lebih efektif, termasuk pelatihan komunikasi, kebijakan inklusi, dan strategi pencegahan konflik berbasis konteks komunikasi nyata (Agarwal et al., 2023; Smith & Griffiths, 2022).

Berdasarkan kajian teoretis tersebut, mikroagresi di tempat kerja dapat dipahami sebagai fenomena multidimensional yang mencakup aspek psikologis, organisasional, dan kebahasaan. Kerangka tindak tutur menyediakan alat analitis untuk mengaitkan bentuk ujaran dengan konteks kemunculan serta konsekuensi psikologis yang ditimbulkannya. Oleh karena itu, sintesis literatur yang mengintegrasikan psikologi industri dan organisasi dengan linguistik-pragmatik menjadi penting untuk memetakan pola mikroagresi secara lebih komprehensif dan kontekstual, khususnya dalam konteks organisasi formal di Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan-temuan penelitian terdahulu secara sistematis dan transparan. SLR dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti merangkum bukti ilmiah yang tersebar secara terstruktur, meminimalkan bias subjektif, serta menghasilkan pemetaan konseptual yang komprehensif terhadap suatu topik penelitian (Snyder, 2019). Dalam konteks penelitian ini, SLR digunakan untuk mengintegrasikan kajian psikologi industri dan organisasi dengan perspektif linguistik-pragmatik dalam memahami mikroagresi di tempat kerja.

Proses pelaksanaan SLR dan pelaporannya mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* versi terbaru, yaitu PRISMA 2020. Pedoman ini dipilih karena menyediakan standar pelaporan yang jelas dan diakui secara internasional untuk meningkatkan transparansi, replikabilitas, dan akuntabilitas dalam tinjauan literatur sistematis (Page et al., 2021). Seluruh tahapan SLR dalam penelitian ini meliputi proses identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi artikel yang relevan.

Strategi penelusuran literatur dilakukan secara sistematis dengan menggunakan beberapa basis data ilmiah dan portal publikasi yang relevan, yaitu Scopus, Web of Science, PsycINFO, PubMed, EBSCO, ProQuest, Google Scholar, serta Garuda/SINTA. Penggunaan berbagai

basis data bertujuan untuk meningkatkan cakupan pencarian dan mengurangi risiko *publication bias*, khususnya dalam menjangkau artikel berbahasa Indonesia yang terbit pada jurnal terindeks dan *peer-reviewed* (Xiao & Watson, 2019). Penelusuran dilakukan melalui akses sumber terbuka dengan kombinasi kata kunci yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing basis data.

Kata kunci pencarian disusun berdasarkan konsep utama penelitian, yaitu mikroagresi, komunikasi/tuturan, dan konteks tempat kerja. Secara umum, kombinasi kata kunci meliputi istilah “mikroagresi”, “microaggression”, “ketidaksopanan di tempat kerja”, “workplace incivility”, “pengucilan di tempat kerja”, “workplace ostracism”, “komunikasi kerja”, “bahasa”, “tindak tutur”, dan “organisasi”. Kombinasi kata kunci tersebut digunakan dengan operator Boolean (AND, OR) untuk memastikan relevansi hasil pencarian terhadap fokus penelitian (Snyder, 2019).

Kriteria inklusi dan eksklusi ditetapkan sebelum proses penyaringan untuk menjaga konsistensi dan objektivitas seleksi artikel. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel jurnal *peer-reviewed*; (2) ditulis dalam bahasa Indonesia; (3) dipublikasikan pada periode 2015–2025; (4) membahas fenomena mikroagresi atau konstruk beririsan (seperti workplace incivility atau workplace ostracism); (5) berlatar konteks organisasi formal, termasuk kantor/perusahaan dan institusi pendidikan; serta (6) memuat dimensi komunikasi, tuturan, atau interaksi interpersonal. Artikel dikecualikan apabila berupa prosiding, skripsi/tesis/disertasi, laporan non-ilmiah, atau tidak menyediakan teks lengkap (Xiao & Watson, 2019).

Proses seleksi artikel dilakukan melalui beberapa tahap. Pada tahap awal, judul dan abstrak artikel yang diperoleh dari hasil penelusuran diperiksa untuk menilai kesesuaian dengan kriteria inklusi. Artikel yang lolos tahap ini kemudian dibaca secara penuh (*full-text screening*) untuk memastikan relevansi substansial dengan tujuan penelitian. Proses seleksi ini didokumentasikan secara sistematis dan disajikan dalam bentuk diagram alur PRISMA 2020 untuk menunjukkan jumlah artikel pada setiap tahap seleksi (Page et al., 2021).

Data dari artikel yang terinklusi diekstraksi menggunakan lembar ekstraksi yang disusun secara terstruktur. Informasi yang diekstraksi meliputi penulis dan tahun publikasi, konteks organisasi, pendekatan dan metode penelitian, konsep yang digunakan (mikroagresi, incivility, ostracism), bentuk komunikasi atau tuturan yang dibahas, konteks kemunculan mikroagresi, serta konsekuensi psikologis yang dilaporkan. Dalam penelitian ini, aitem instrumen (misalnya pernyataan dalam skala survei) juga diperlakukan sebagai representasi bentuk kebahasaan apabila aitem tersebut menggambarkan tindakan komunikasi secara eksplisit, sebagaimana direkomendasikan dalam kajian SLR berbasis sintesis konseptual (Snyder, 2019).

Sintesis data dilakukan menggunakan pendekatan *thematic synthesis* atau *narrative synthesis*. Pendekatan ini dipilih karena heterogenitas desain penelitian dan variabel yang digunakan dalam studi-studi yang direview tidak memungkinkan dilakukannya meta-analisis kuantitatif. Sintesis tematik memungkinkan peneliti mengelompokkan temuan ke dalam tema-tema konseptual yang mencerminkan pola bentuk kebahasaan mikroagresi, konteks interaksional kemunculannya, serta konsekuensi psikologis yang dilaporkan (Xiao & Watson, 2019).

Penilaian kualitas metodologis artikel dilakukan secara deskriptif dengan mempertimbangkan kejelasan tujuan penelitian, kesesuaian metode, dan relevansi temuan dengan fokus kajian. Pendekatan ini digunakan untuk memberikan konteks interpretasi terhadap hasil sintesis tanpa melakukan pengecualian artikel secara ketat berdasarkan skor kualitas, sebagaimana lazim dalam SLR yang bertujuan memetakan bidang kajian dan membangun kerangka konseptual (Snyder, 2019). Seluruh proses SLR ini dirancang untuk memastikan transparansi, konsistensi, dan keterlacakan prosedur penelitian.

Untuk memperjelas proses seleksi artikel dan meningkatkan transparansi prosedur *systematic literature review*, kriteria inklusi dan eksklusi penelitian ini dirangkum dalam bentuk tabel. Penyajian tabel bertujuan memudahkan pembaca memahami batasan studi yang digunakan dalam proses penyaringan artikel, sebagaimana direkomendasikan dalam pelaporan SLR berbasis PRISMA 2020 (Page et al., 2021).

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi.

Kategori	Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
Jenis publikasi	Artikel jurnal ilmiah <i>peer-reviewed</i>	Prosiding, skripsi, tesis, disertasi, laporan, buku, artikel populer
Tahun publikasi	2015–2025	Diterbitkan sebelum 2015
Konteks penelitian	Organisasi formal (kantor/perusahaan dan institusi pendidikan)	Konteks non-organisasi formal atau tidak jelas
Fokus kajian	Mikroagresi atau konstruk beririsan (workplace incivility, workplace ostracism, perlakuan interpersonal subtil)	Tidak membahas perlakuan interpersonal atau mikroagresi

Dimensi komunikasi	Memuat aspek komunikasi, tuturan, interaksi verbal, atau deskripsi pengalaman komunikatif	Tidak mengandung dimensi komunikasi atau interaksi
Akses artikel	Teks lengkap (<i>full-text</i>) tersedia	Teks lengkap tidak tersedia

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Seleksi Studi Berdasarkan PRISMA 2020

Proses penelusuran literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa basis data dan portal publikasi ilmiah untuk mengidentifikasi artikel jurnal berbahasa Indonesia yang relevan dengan topik mikroagresi di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelusuran awal menggunakan kombinasi kata kunci yang telah ditetapkan, diperoleh sejumlah artikel yang kemudian diseleksi mengikuti tahapan PRISMA 2020, yaitu identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi akhir (Page et al., 2021).

Pada tahap identifikasi, sejumlah artikel diperoleh dari berbagai sumber pencarian. Setelah dilakukan penghapusan duplikasi, artikel yang tersisa kemudian disaring berdasarkan judul dan abstrak untuk menilai kesesuaian awal dengan fokus penelitian. Artikel yang tidak relevan dengan konteks organisasi formal, tidak membahas perlakuan interpersonal subtil, atau tidak memuat dimensi komunikasi dieliminasi pada tahap ini. Tahap penyaringan ini penting untuk memastikan bahwa hanya studi yang secara substansial berkaitan dengan mikroagresi atau konstruk beririsan yang dipertahankan (Xiao & Watson, 2019).

Tahap berikutnya adalah penilaian kelayakan melalui pembacaan teks lengkap (*full-text screening*). Pada tahap ini, artikel dievaluasi lebih mendalam untuk memastikan kesesuaian dengan seluruh kriteria inklusi, termasuk bahasa publikasi, periode terbit, konteks organisasi, serta keberadaan aspek komunikasi atau interaksi verbal yang dapat dianalisis sebagai praktik tindak tutur. Artikel yang tidak menyediakan teks lengkap atau tidak memberikan deskripsi yang cukup mengenai interaksi komunikatif dikeluarkan dari analisis lanjutan, sesuai rekomendasi metodologis SLR (Snyder, 2019).

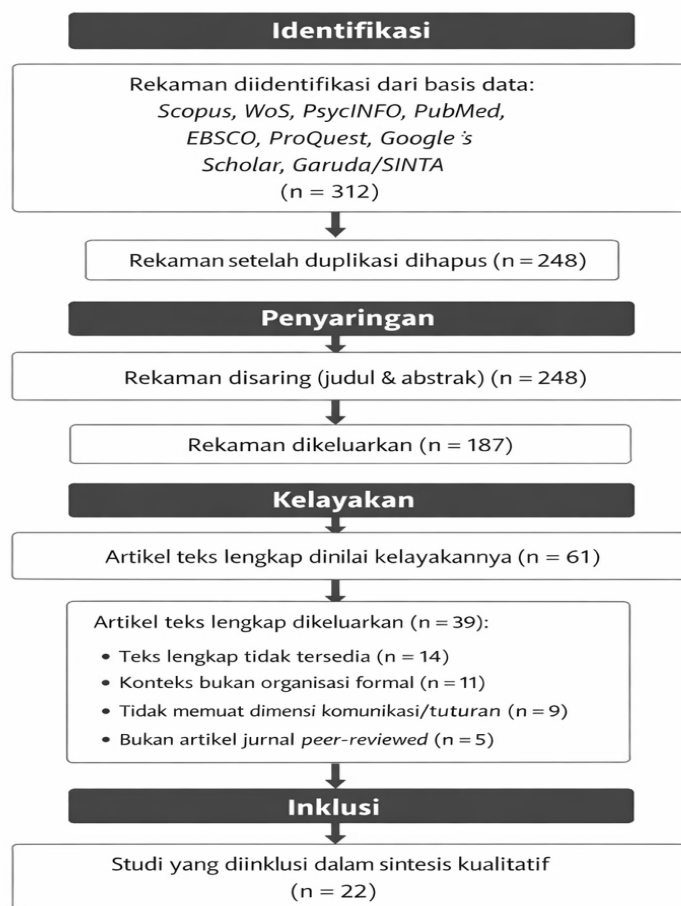
Hasil akhir dari proses seleksi ini adalah sejumlah artikel yang dinilai layak dan diinklusi dalam sintesis. Proses seleksi tersebut disajikan secara ringkas dan transparan dalam bentuk diagram alur PRISMA 2020 pada Gambar 1. Penyajian diagram ini bertujuan untuk memberikan gambaran visual mengenai jumlah artikel pada setiap tahap seleksi serta alasan eksklusi, sehingga meningkatkan keterlacakan dan akuntabilitas proses review (Page et al., 2021).

Proses seleksi artikel dalam *systematic literature review* ini mengikuti pedoman PRISMA 2020. Pada tahap identifikasi, penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa basis data dan portal publikasi ilmiah, yaitu Scopus, Web of Science, PsycINFO, PubMed, EBSCO, ProQuest, Google Scholar, serta Garuda/SINTA. Dari proses penelusuran awal tersebut diperoleh 312 artikel. Setelah dilakukan penghapusan duplikasi, tersisa 248 artikel untuk tahap penyaringan.

Pada tahap penyaringan (*screening*), judul dan abstrak dari 248 artikel diperiksa untuk menilai kesesuaian awal dengan fokus penelitian. Sebanyak 187 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan konteks organisasi formal, tidak membahas perlakuan interpersonal subtil, atau tidak memuat dimensi komunikasi/tuturan. Dengan demikian, 61 artikel dinyatakan layak untuk dilakukan penilaian kelayakan melalui pembacaan teks lengkap (*full-text assessment*).

Pada tahap penilaian kelayakan, 61 artikel dibaca secara menyeluruh untuk memastikan kesesuaian dengan seluruh kriteria inklusi. Sebanyak 39 artikel dikeluarkan karena alasan berikut: tidak tersedia teks lengkap ($n = 14$), tidak menggunakan konteks organisasi formal ($n = 11$), tidak membahas dimensi komunikasi atau interaksi verbal secara eksplisit ($n = 9$), serta jenis publikasi tidak sesuai dengan kriteria jurnal *peer-reviewed* ($n = 5$). Setelah proses ini, diperoleh 22 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi.

Sebanyak 22 artikel tersebut kemudian diinklusi dalam sintesis kualitatif dan dianalisis menggunakan pendekatan *thematic synthesis* untuk memetakan bentuk kebahasaan mikroagresi, konteks kemunculannya, serta konsekuensi psikologis yang dilaporkan. Alur seleksi studi secara rinci disajikan pada Gambar 1 sesuai dengan standar PRISMA 2020 (Page et al., 2021).



Gambar 1. Diagram Alur Literature Review Berdasarkan PRISMA 2020.

Karakteristik Umum Studi yang Diinklusi

Studi-studi yang diinklusi dalam tinjauan ini menunjukkan keragaman pendekatan metodologis dan konteks organisasi. Sebagian besar penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan metode survei untuk mengukur pengalaman perlakuan interpersonal subtil, sementara sebagian lainnya menggunakan pendekatan kualitatif atau campuran untuk menggali pengalaman subjektif karyawan dalam interaksi kerja. Pola ini sejalan dengan temuan tinjauan metodologis yang menunjukkan dominasi pendekatan survei dalam riset perilaku organisasi terkait perlakuan interpersonal (Agarwal et al., 2023).

Dari sisi konteks organisasi, artikel yang diinklusi mencakup berbagai sektor, termasuk perusahaan swasta, organisasi jasa, dan institusi pendidikan sebagai organisasi formal. Keberagaman konteks ini menunjukkan bahwa fenomena mikroagresi dan perlakuan interpersonal subtil tidak terbatas pada satu jenis organisasi tertentu, melainkan merupakan isu lintas sektor. Hal ini konsisten dengan temuan sistematis sebelumnya yang menegaskan bahwa perlakuan interpersonal negatif bersifat kontekstual tetapi memiliki pola dampak yang relatif serupa lintas setting kerja (Fatima et al., 2021).

Bentuk Kebahasaan Mikroagresi di Tempat Kerja

Sintesis tematik terhadap studi-studi yang diinklusi menunjukkan bahwa mikroagresi di tempat kerja paling sering terwujud melalui bentuk-bentuk kebahasaan yang bersifat tidak langsung dan ambigu. Bentuk tersebut antara lain komentar yang meremehkan kompetensi, candaan bernuansa stereotip, pertanyaan yang mengimplikasikan ketidakmampuan, serta pernyataan yang meniadakan pengalaman atau kontribusi individu tertentu. Pola ini sejalan dengan argumen bahwa mikroagresi bekerja melalui mekanisme pragmatik yang bergantung pada implikatur dan konteks, bukan pada makna literal ujaran (di Gennaro & Brewer, 2019).

Beberapa studi juga menunjukkan bahwa bentuk kebahasaan mikroagresi dapat diidentifikasi melalui aitem instrumen survei yang merepresentasikan tindakan komunikasi tertentu, misalnya pernyataan tentang diabaikan dalam diskusi, diperlakukan dengan nada merendahkan, atau menjadi sasaran komentar yang “bercanda” tetapi menyinggung. Pendekatan ini memperkuat pandangan bahwa aitem skala dapat diperlakukan sebagai representasi bentuk tindak tutur ketika aitem tersebut secara eksplisit menggambarkan praktik komunikasi (Snyder, 2019).

Konteks Kemunculan Mikroagresi

Hasil sintesis menunjukkan bahwa konteks relasi sosial dan struktur hierarkis memiliki peran penting dalam kemunculan mikroagresi. Mikroagresi lebih sering dilaporkan terjadi dalam relasi yang tidak setara, seperti antara atasan dan bawahan, atau dalam situasi formal yang membatasi ruang respons penerima. Temuan ini konsisten dengan kajian pragmatik sosial yang menekankan bahwa relasi kuasa memengaruhi bagaimana ujaran ditafsirkan dan bagaimana respons dapat atau tidak dapat dilakukan oleh pendengar (Holtgraves, 2022).

Selain relasi hierarkis, konteks situasional seperti rapat formal, evaluasi kinerja, dan interaksi kerja sehari-hari juga muncul sebagai arena utama terjadinya mikroagresi. Dalam konteks tersebut, norma kesopanan dan profesionalisme sering kali berfungsi ganda: menjaga ketertiban interaksi sekaligus menutupi atau menormalisasi praktik komunikasi yang merugikan secara psikologis. Fenomena ini sejalan dengan argumen bahwa mikroagresi sering tersembunyi dalam praktik komunikasi yang dianggap “normal” secara institusional (Smith & Griffiths, 2022).

Konsekuensi Psikologis Mikroagresi

Sintesis tematik juga mengungkapkan bahwa mikroagresi di tempat kerja berkaitan dengan berbagai konsekuensi psikologis negatif. Dampak yang paling sering dilaporkan meliputi stres psikologis, kelelahan emosional, penurunan kesejahteraan subjektif, serta sikap kerja negatif seperti ketidakpuasan dan niat untuk menarik diri dari organisasi. Temuan ini konsisten dengan

literatur mutakhir yang menegaskan bahwa perlakuan interpersonal subtil dapat berfungsi sebagai stresor kronis dalam konteks kerja (Agarwal et al., 2023).

Dari perspektif tindak tutur, konsekuensi psikologis tersebut dapat dipahami sebagai efek perlokusi dari mikroagresi. Ujaran yang secara berulang merendahkan atau meniadakan individu dapat menghasilkan perasaan tidak berdaya dan frustrasi komunikatif, terutama ketika penerima merasa tidak memiliki ruang aman untuk merespons atau menantang ujaran tersebut. Literatur filsafat bahasa kontemporer menyebut kondisi ini sebagai *perlocutionary harm*, yaitu kerugian yang timbul dari efek tindakan komunikatif, bukan dari makna literal ujaran semata (Glover, 2022).

Integrasi Temuan dan Implikasi Teoretis

Secara keseluruhan, hasil *systematic literature review* ini menunjukkan bahwa mikroagresi di tempat kerja merupakan fenomena yang dapat dipahami secara lebih komprehensif melalui integrasi perspektif psikologi industri dan organisasi dengan linguistik-pragmatik. Pendekatan tindak tutur membantu menjelaskan bagaimana bentuk kebahasaan tertentu, dalam konteks relasi dan situasi tertentu, menghasilkan konsekuensi psikologis yang signifikan meskipun bersifat tidak langsung. Temuan ini memperkuat argumen bahwa analisis mikroagresi perlu melampaui pengukuran frekuensi pengalaman dan memasukkan analisis terhadap praktik komunikasi sebagai mekanisme utama (di Gennaro & Brewer, 2019; Holtgraves, 2022).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *systematic literature review* terhadap artikel jurnal berbahasa Indonesia periode 2015–2025, penelitian ini menunjukkan bahwa mikroagresi di tempat kerja merupakan fenomena perlakuan interpersonal subtil yang beroperasi terutama melalui praktik komunikasi dan tuturan. Mikroagresi tidak hanya hadir sebagai perilaku psikologis atau sikap interpersonal, tetapi juga sebagai tindakan komunikatif yang dapat dipahami secara lebih presisi melalui kerangka tindak tutur. Sintesis tematik mengungkap bahwa bentuk kebahasaan mikroagresi cenderung bersifat tidak langsung dan ambigu, muncul dalam konteks relasi hierarkis maupun situasi kerja formal, serta berkaitan dengan konsekuensi psikologis negatif seperti stres, kelelahan emosional, dan penurunan kesejahteraan kerja. Temuan ini memperkuat argumen bahwa analisis mikroagresi perlu melampaui pengukuran frekuensi pengalaman dan memasukkan bahasa sebagai mekanisme utama terjadinya dampak psikologis (di Gennaro & Brewer, 2019; Agarwal et al., 2023).

Dari sisi teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan mengintegrasikan perspektif psikologi industri dan organisasi dengan linguistik-pragmatik melalui kerangka mikroagresi sebagai tindak tutur. Pendekatan ini memungkinkan pemetaan yang lebih komprehensif antara bentuk ujaran, konteks kemunculan, dan konsekuensi psikologis, serta menjelaskan mengapa mikroagresi sering sulit dikonfrontasi dalam interaksi kerja. Secara praktis, temuan ini menyarankan agar organisasi tidak hanya berfokus pada kebijakan formal dan pelatihan sikap, tetapi juga pada peningkatan kesadaran terhadap praktik komunikasi sehari-hari yang berpotensi memproduksi mikroagresi. Pelatihan komunikasi sensitif konteks, penguatan iklim psikologis yang aman, dan evaluasi praktik bahasa di lingkungan kerja dapat menjadi langkah strategis pencegahan (Smith & Griffiths, 2022; Agarwal et al., 2023).

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji artikel berbahasa Indonesia dan menggunakan pendekatan sintesis kualitatif, sehingga tidak memungkinkan generalisasi kuantitatif lintas konteks. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan studi empiris yang secara eksplisit menganalisis data kebahasaan nyata, seperti transkrip interaksi kerja atau komunikasi digital, guna menguji secara langsung bagaimana mikroagresi berfungsi sebagai tindak tutur. Selain itu, pengembangan riset lintas budaya dan penggunaan metode campuran dapat memperkaya pemahaman tentang variasi bentuk dan dampak mikroagresi di berbagai konteks organisasi, sekaligus memperkuat agenda riset mikroagresi berbasis komunikasi sebagaimana direkomendasikan dalam pedoman pelaporan riset sistematis (Page et al., 2021).

DAFTAR REFERENSI

- Agarwal, U. A., Avey, J. B., Wu, K., & Pareek, A. (2023). Workplace incivility: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 44(4), 509-531. <https://doi.org/10.1002/job.2697> <https://doi.org/10.1002/job.2697>
- Banks, G. C., Whelpley, C. E., Oh, I. S., & Shin, K. H. (2012). (Excluded from final list - year <2015)
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2018). Detecting and experiencing subtle discrimination: A theoretical framework. *Current Directions in Psychological Science*, 27(1), 25-30. <https://doi.org/10.1177/0963721417730197>
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2017). Selective incivility as modern discrimination in organizations. *Journal of Management*, 43(5), 1579-1605. <https://doi.org/10.1177/0149206316629519> <https://doi.org/10.1177/0149206311418835>

- di Gennaro, R., & Brewer, K. (2019). Microaggressions as speech acts. *Journal of Pragmatics*, 151, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2019.07.001>
- Fatima, A., Raja, U., & Jahanzeb, S. (2021). Workplace ostracism: A systematic review and research agenda. *Journal of Management*, 47(3), 822-856. <https://doi.org/10.1177/0149206320967713>
- Glover, J. (2022). Microaggressions and perlocutionary harm. *Philosophy & Social Criticism*, 48(8), 915-933. <https://doi.org/10.1177/01914537211038531>
- Holtgraves, T. (2022). *Language, meaning, and social cognition*. New York, NY: Routledge.
- Huang, Y. (2017). *Pragmatics* (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Jones, K. P., Arena, D. F., Nittrouer, C. L., Alonso, N. M., & Lindsey, A. P. (2017). Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 51-76. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.5>
- Kabat-Farr, D., & Cortina, L. M. (2017). Sexual harassment in employment: New insights into gender and context. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 303-329. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113246>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pugh, S. D., & Groth, M. (2019). Service interactions and emotional labor. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 491-515. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015108>
- Settles, I. H., Jones, M. K., Buchanan, N. T., & Dotson, K. (2019). Epistemic exclusion: Scholar(ly) devaluation that marginalizes faculty of color. *Journal of Diversity in Higher Education*, 13(1), 7-22. <https://doi.org/10.1037/dhe0000174>
- Smith, J. L., & Griffiths, B. (2022). Microaggressions in the workplace: Implications for employee wellbeing. *Current Opinion in Psychology*, 45, 101296. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2022.101296>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., & Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, white allies, and bystanders. *American Psychologist*, 74(1), 128-142. <https://doi.org/10.1037/amp0000296>

- Tracy, S. J., & Tracy, K. (2020). Emotion labor at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 1-25. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044902>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93-112. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>
<https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>