

PERLINDUNGAN BAGI PARA PENCARI KERJA DARI KUALIFIKASI PERUSAHAAN YANG DISKRIMINATIF

Amanda Raissa¹

Abstrak

Pada masa yang sekarang ini banyak sekali para pencari kerja dari berbagai tingkatan pendidikan, usia, dan kemampuan yang saling memperebutkan posisi pada suatu perusahaan. Banyaknya pencari kerja ini barbadung terbalik dengan jumlah orang yang di perlukan pada suatu perusahaan, perusahaan akan menyaring kandidat-kandidat yang di anggap terbaik untuk masuk kedalam perusahaannya. Tidak jarang kualifikasi yang diajukan dan di butuhkan oleh perusahaan tersebut mengandung unsur diskriminasi kepada para pencari kerja hanya karena perusahaan ingin mengngkas pengeluaran perusahaan dan memnafaatkan secara optimal sumber daya manusia tersebut, sehingga banyak pencari kerja yang tidak dapat memenuhi kualifikasi yang di perukan dan tidak dapat segera mendapatkan pekejaan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah diskriminasi usia, diskriminasi fisik, serta diskriminasi dalam bentuk pengalaman. Oleh karena itu penulis ingin menyoroti fenomena diskriminasi terhadap para pencari kerja ini dengan tujuan untuk melindungi para pencari kerja dari diskriminasi kualifikasi lowongan pekerjaan yang mempersulit calon pekerja mendapatkan pekerjaan. Metode yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan empiris- yuridis dimana penulis melihat serta mencari fakta dan kenyataan secara langsung dalam kejadian tersebut serta memadu padankan dengan norma- norma hukum yang berlaku. Hasil dan kesimpulan dari penulisan ini adalah perusahaan masih banyak yang masih melakukan tindakan diskriminatif dalam hal fisik, agama, ras, gender serta pengalaman tetapi dalam hal pengalaman kita tidak bisa menyalahkan pihak perusahaan sepenuhnya, karena banyak juga pencari kerja yang tidak ingin atau mungkin belum sadar akan pentingnya memperkaya diridengan pengalaman kerja yang menyebabkan pencari kerja kesulitan untuk memasuki dunia kerja yang notabene menginginkan sang pencari kerja memiliki setidaknya pengalaman dari pelatihan dan juga magang. Dalam hal diskriminasi pada lowongan pekerjaan yang berbau diskriminasi terhadap agama, fisik, ras, suku, gender perlulah ada penegakan aturan secara tegas untuk melindungi para pencari kerja dan juga pemberian sanksi kepada pihak perusahaan yang melakukan diskriminasi yang dapat dilakukan oleh sebuah lembaga yang bersifat netral dan professional untuk menjadi payung hukum bagi pencari kerja.

Kata kunci: perlindungan, diskriminatif, pencari kerja

A. Pendahuluan

Secara garis besar pencari kerja dalah seseorang yang belum mendapatkan pekerjaan tetapi melakukan usaha untuk mencari pekerjaan. Pencari kerja biasanya mendapatkan info lowongan pekerjaan dari social media dan berbagai media lainnya baik cetak maupun online. Pencari kerja nantinya akan mulai untuk membaca satu persatu persyaratan yang di ajukan oleh pihak perusahaan. Ada sayarat-syarat wajib yang memang harus di penuhi dalam kualifikasi tersebut contohnya saja harus melampirkan SKCK dan harus memiliki SIM. Dalam hal persyaratan administrasi memang sudah seharusnya dipenuhi oleh para pelamar naantinya. Tetapi, kadang kualifikasi yang di dibutuhkan perusahaan tersebut mengandung unsur-unsur diskriminatif di dalamnya.

Contohnya saja adalah pelamar hanya boleh yang berjenis kelamin tertentu yaitu bisa laki-laki saja atau perempuan saja, berumur maksimal sesuai keinginan perusahaan yang biasanya umur yang diinginkan adalah umur 18-25 tahun. umur yang muda ini banyak diminati oleh perusahaan karena menurut perusahaan umur ini merupakan umur yang produktif untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang banyak dan memerlukan waktu yang cepat, harus memiliki tubuh yang antara berat badan dan juga tinggi badan seimbang dan

¹ Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jalan Semolowaru Nomor 45, Surabaya 60118, Indonesia | 082231684445 | amandaraissa090698@gmail.com.

ideal (berpenampilan menarik) dalam hal ini dapat kita ambil contohnya pada karyawan bank dimana seluruh karyawan Bank Danamon, khususnya karyawan perempuan dituntut untuk dapat berpenampilan menarik² dalam hal ini pihak bank memiliki alasan mengapa karyawan di haruskan berpenampilan menarik, pihak bank beranggapan bahwa karyawan bank paling banyak berhadapan dengan orang banyak atau yang bisa disebut nasabah. Pencari kerja juga kadang harus memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun atau lebih, dalam hal ini perusahaan berharap dengan memasukkan syarat minimal satu atau dua tahun pengalaman kerja akan membuat sang pelamar tersebut tanpa harus diajari dan diberikan pelatihan sudah mampu melakukan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada saat hari pertama kerja dengan begitu perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya lebih untuk mengadakan pelatihan bagi karyawan baru sehingga dapat memangkas pengeluaran perusahaan. Tetapi dalam sisi lain penulis beranggapan bahwa buruk jika hanya menyalahkan pihak perusahaan saja, sehingga perlu juga kita melihat dari sisi sang pencari kerja yang mungkin saja mengabaikan adanya kesempatan magang dan sebagainya.

Ada juga perusahaan yang kadang menginginkan pelamar beragama sesuai yang diinginkan perusahaan dengan alasan-alasan tertentu yang tentu saja hal ini masuk kedalam perlakuan diskriminatif, ada juga perusahaan yang kadang mencantumkan bahwa perusahaan menginginkan pelamarnya memiliki kesehatan fisik dan juga rohani kesehatan fisik disini mengharuskan pelamar tidak hanya bebas dari obat-obatan terlarang tetapi sempurna fisiknya hal ini sangat merugikan penyandang disabilitas.

Banyak hak-hak penyandang disabilitas yang terabaikan hanya karena perusahaan menginginkan orang yang bekerja di perusahaannya adalah orang yang sempurna secara fisik. Memang secara regulasi yang ada, disabilitas memiliki peluang yang sama contohnya saja pada Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan swasta tanpa adanya diskriminasi. tetapi, sayangnya akses penyandang disabilitas dalam menikmati kesetaraan masih jauh dari harapan.³ Sedangkan dalam kesehatan rohani apakah pihak perusahaan dapat melihat kesehatan rohani seseorang? dimana kesehatan rohani jelas tidak dapat di ukur dan dilihat dengan mata telanjang seseorang. Oleh karena itu dalam menyoroti fenomena ini, dalam artikel ini penulis menggunakan metode pendekatan empiris yuridis dimana penulis melihat kenyataan terhadap fenomena ini dan mengaitkannya dengan norma hukum yang berlaku.

B. Pembahasan :

1. Perlakuan Diskriminatif Pihak Perusahaan Kepada Para Pencari Kerja

Banyak sekali alasan perusahaan untuk bisa memperoleh keuntungan berlipat ganda dan juga bisa memanfaatkan dengan sangat optimal sumber daya manusia yang ada untuk memenuhi target perusahaan dengan baik, rapi dan cepat. Entah disadari atau tidak oleh para perusahaan yang sedang melakukan proses rekrutmen, bahwa syarat atau kualifikasi yang

² Ainun Mardiah, 'Pengaruh Penampilan Modis Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perempuan Pada Bank Danamon Cabang Pekanbaru', *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 9.2 (2018), 134 <<https://doi.org/10.24014/marwenyalahah.v9i2.477>>.

³ Abdul Latief Danu Aji and Toyas Nur Haryani, 'Diversitas Dalam Dunia Kerja: Peluang Dan Tantangan Bagi Disabilitas Diversity', *Spirit Publik*, 12.1 (2017), 26–26 <<https://doi.org/10.2527/jas2012-5761>>.

diperlukan dan diajukan oleh pihak perusahaan tersebut mengandung unsur diskriminasi kepada sebagian orang.

Kadang perusahaan hanya ingin menerima jadinya saja, tanpa ingin mengolah atau pupuk bibit-bibit baru yang sering kita sebut lulusan baru baik dari tingkat SMA sampai tingkat starata 1. Beberapa Perusahaan memberikan kualifikasi yang mengharuskan setiap pelamar haruslah memiliki pengalaman minimal satu atau dua tahun sesuai dengan bidangnya. Hal ini sudah jelas kontra dengan pengalaman lulusan baru yang sudah pasti masih sedikit atau mungkin tidak ada sama sekali pengalaman dalam bidang yang di butuhkan.

Banyak pelamar yang tidak memiliki sertifikat keterampilan dasar yang sebenarnya itu merupakan bekal wajib bagi calon pekerja terutama bagi lulusan baru, sesungguhnya banyak sekali agenda ataupun pelatihan gratis yang di berikan oleh pemerintah melalui dinas terkait yaitu Dinas ketenagakerjaan. Tetapi kadang pelamar kerja meremehkan dan juga tidak peduli tetnang keterampilan dasar sesuai bidangnya. Entah kurangnya sosialisasai pelatihan tersebut atau bagaimana yang jelas banyak pencari kerja melewatkan kesempatan emas tersebut. Sehingga biarpun perusahaan tidak melakukan pelatihan keterampilan kerja setidaknya pemerintah telah berupaya untuk memberikan pelatihan kerja dan keterampilan dasar bagi para pencari kerja yang dapat menjadi bekal awal pencari kerja. Sehingga tidaklah kita bisa menyalahkan seluruhnya kepada perusahaan yang tidak mau mengadakan pelatihan kerja hanya demi memangkas pengeluaran perusahaan dan dapat memenuhi target perusahaan dengan cepat dan tepat.

Ada pula perusahaan yang mau menerima lulusan baru yang merupakan bibit-bibit baru yang perlu di pupuk agar dapat bertumbuh dan bisa bekerja dengan baik nantinya, pihak perusahaan bersedia memberikan pelatihan bagi para pelamar yang nantinya akan di terima di perusahaan tersebut. Tetapi dalam hal ini perusahaan melakukan diskriminasi dari segi umur, dimana dalam kualifikasinya sang pelamar nantinya haruslah berumur 17-25 Tahun tidak boleh lebih dari itu. Disini para pencari kerja yang mungkin umurnya sudah berkisar 30-40 tahun keatas tidak memiliki kewmpatan yang sama dengan para pencari kerja yang lain yang memiliki umur jauh lebih muda darinya. Dengan begitu umur 30-40 tahun tidak lagi dapat mengembangkan dirinya dalam dunia kerja yang sudah pasti bisa menambah wawasannya dalam dunia kerja masa kini yang sangat modern. Alasan perusahaan tidak lagi mau mempekerjakan orang dengan usia 30-40 tahun adalah, karena perusahaan beranggapan bahwa orang yang berumur 30-40 tahun biarpun memiliki pengalaman yang cukup banyak atau berpengalaman notabene merupakan orang yang malas untuk mempelajari hal baru yang terutama yang berbau teknologi. Apalagi masa kini segala sesuatunya sdah di mudahkan dalam semua kegiatan, tetapi perushaan beranggapan orang yang sudah berpengalaman tidak ingin menggunakan teknologi Karena sudah nyaman dengan caranya sendiri yang dia anggap mudah dan cepat. Perusahaan pun merasakan bahwa umur 30-40 tahun tidaklah kreatif dan inovatif, tidak seperti lulusan baru yang selalu saja ada hal-hal baru yang dapat di ciptakan untuk mempermudah pekerjaannya.

Dalam segi diskriminasi gender atau jenis kelamin, biasanya perusahaan menginginkan para pelamar hanya wanita saja atau bahkan laki-laki saja, memang segala sesuatunya harus di sesuaikan dengan keadaan dan cara kerja perusahaan itu nantinya. Tetapi penulis sempat menemui dan membaca pada sebuah forum lowongan pekerjaan Sidoarjo-Surabaya dimana ada seorang laki-laki yang memberikan komentar pada suatu poster lowongan kerja dimana beliau merasa bahwa mengapa setiap lowongan yang tersedia hanya diperuntukkan

bagi wanita saja, sedangkan seorang laki-laki harusnya yang mencari nafkah sebagai kepala keluarga tetapi karena semua lowongan hanya untuk wanita beliau tidak segera mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini membuktikan bahwa masih ada saja perusahaan yang melakukan diskriminasi gender dimana hanya membutuhkan perempuan dalam pekerjaan tersebut, padahal pekerjaan tersebut tidaklah hanya bisa dilakukan oleh perempuan saja tetapi bisa dilakukan oleh laki-laki juga. Contohnya pekerjaan yang biasanya harus diisi oleh perempuan tetapi sebenarnya dapat dilakukan oleh laki-laki adalah Admin Sosial media sebuah toko online, dan sekretaris.

Banyak perusahaan yang menginginkan sekretaris di perusahaannya adalah wanita. Wanita dengan postur tubuh tinggi semampai, berat badan yang proporsional dengan tinggi badannya, berpenampilan menarik dengan harapan jika bertemu orang banyak penampilan sang sekretaris dapat menjadi kesan pertama yang positif pada klien maupun orang yang akan ditemuinya. Memang penampilan menarik akan menjadi kesan baik pertama yang dirasakan orang lain, tetapi apakah penampilan yang menarik itu merupakan jaminan bahwa sang sekretaris ini memiliki kemampuan yang mumpuni dalam pekerjaannya?

Tidak hanya wanita saja yang di haruskan berpenampilan menarik, dalam sebuah broadcast yang pernah penulis terima ada sebuah lowongan pekerjaan sebagai pegawai salah satu perusahaan kebun sawit yang mengharuskan pelamarnya laki-laki yang memiliki postur tubuh yang bagus dan proporsional tinggi badan harus minimal 170 cm dengan berat badan maksimal 65 kg. dengan hal-hal yang seperti ini sudah jelas penyaringan yang dilakukan terlalu berlebihan sampai-sampai harus mencantumkan berat badan dan juga tinggi badan yang diinginkan perusahaan tersebut. Entah apa yang sebenarnya di pikirkan oleh perusahaan tersebut sampai menuliskan secara detil bentuk diskriminasi kepada para pencari kerja Sehingga penulis merasa miris jika ada lowongan pekerjaan yang memasukkan kualifikasi harus berpenampilan menarik agar dapat di terima di perusahaannya. Tidak jarang orang yang memiliki kemampuan mumpuni tetapi memiliki penampilan yang kurang dimata perusahaan akan kalah dengan orang yang berpenampilan menarik tersebut. Sehingga menurut penulis tidaklah etis jika sebuah perusahaan mencantumkan kualifikasi tersebut secara gamblang di lowongan pekerjaan yang ia sebar.

Diskriminasi lain yang dapat ditemui dalam proses rekrutmen adalah, adanya perusahaan yang memasukkan syarat dimana sang pelamar haruslah beragama sesuai dengan keinginan perusahaan. Contohnya pada iklan lowongan kerja dan karir PT. X yang didalamnya memasukkan syarat “diutamakan non muslim” yang diposting pada laman iklan lowongan kerja. dalam hal ini penulis tidak yakin apakah ada maksud tertentu dalam kualifikasi perusahaan yang menginginkan calon pelamarnya tersebut beragama tertentu. Tetapi yang jelas diskriminasi ini sangat tidak etis, tidaklah etis jika ada perusahaan yang menghambat orang lain untuk melamar pekerjaan di tempatnya hanya karena agama orang tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Bukankah Negara kita ini merupakan Negara yang mengakui agama yang beraneka ragam karena Negara kita ini adalah Negara kesatuan?

Masih dalam hal beragama, ada juga perusahaan yang melarang pelamarnya nanti untuk menggunakan hijab atau malah ada perusahaan yang sedikit memaksa sang pelamar untuk menggunakan hijab jika sudah di terima di perusahaan tersebut. Perusahaan bisa saja dengan mudah untuk tidak menerima sang pelamar tersebut jika tidak mau mengikuti kemauan atau syarat perusahaan tersebut, tetapi tetap saja perusahaan tersebut sudah

melanggar hak dari sang pelamar tersebut dengan membatasi apa yang harus dilakukan pelamar itu nantinya.

Dalam hal lain yang berkaitan dengan diskriminasi lowongan pekerjaan adalah adanya perusahaan yang mengingankan sang pelamar harus sehat secara fisik dalam hal ini pelamar haruslah orang yang sempurna secara fisik atau tidak cacat. Istilah cacat ini menurut komisi persamaan kesempatan (EOC) “ cacat adalah kehilangan total atau sebagian di tubuh seseorang, atau dapat berupa fungsi mental, kehilangan sebagian atau semua bagian dari tubuh, adanya organisme penyebab penyakit atau sakit yang mempengaruhi seseorang dalam bertindak tidak realistis, emosi atau penilaian yang mengakibatkan kesulitan dalam belajar. Orang Cacat atau dalam bahasa lebih halusnnya biasa disebut penyandang disabilitas ini sebenarnya memiliki kemampuan yang sama seperti orang yang sempurna secara fisik, tetapi harapan penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan yang setara dengan orang yang sempurna fisiknya ini hanya menjadi mimpi belaka. Karena masih banyak perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai pegawai atau pekerja dalam perusahaannya tersebut. Padahal pada Pasal 53 ayat (1) Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 sudah jelas bahwa pemerintah, pemerintah daerah dan badan-badan usaha milik Negara serta daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 persen penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja yang ada. Sedangkan pada pasal 2 perusahaan swasta wajib mempekerjakan sedikitnya 1 persen penyandang disabilitas diperusahaannya. Tetapi tetap saja ada diskriminasi kepada para penyandang disabilitas, mereka dianggap tidak dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan seperti orang yang sempurna secara fisik dan di anggap malah akan mempersulit pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Semua bentuk diskriminasi yang telah penulis jabarkan tersebut secara langsung sangat berdampak dengan sulitnya pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Bukankah dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 sudah jelas mengatur agar semua orang Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi, Oleh karena itu penulis beranggapan bahwa perlunya ada sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang memberikan kesempatan kerja berbau diskriminatif tersebut.

Dan harusnya kita mencontoh seperti setiap negara maju umumnya memiliki badan komisi persamaan kesempatan kerja yang siap menampung keluhan diskriminasi dalam lingkungan kerja, dan memproses secara hukum⁴ dengan adanya badan komisi persamaan kerja seperti yang di terapkan di Negara maju seperti hongkong maka dapat memberikan perlindungan hukum kepada para pencari kerja yang rentan terkekena diskriminasi ras, jenis kelsamin, atau mungkin status. karena para pencari kerja di begara tersebut dapat menuliskan aduan kepada EOC baik melalui kantornya atau situs website EOC yang tersedia 12 bulan setelah peristiwa terjadi. Sehingga nantinya pemerintah dapat mengkaji kekurangan apa yang terjadi saat proses rekrutmen perusahaan tersebut dan mungkin memberikan sanksi kepada pihak perusahaan yang melakukan diskriminasi, sehingga terdapat payung hukum yang jelas bagi para pencari kerja dan juga bisa menjadi ajang instropeksi diri pemerintah terhadap jalannya roda ketenagakerjaan di negaranya. Sehingga tidak lagi terjadi adanya diksriminasi agama , status, umur dan adanya diskriminasi gender yang terjadi dalam proses rekrutmen perusahaan yang secara langsung ataupun tidak langsung sangat merugikan banyak orang yang membutuhkan pekerjaan untuk menghidupi kehidupannya beserta keluarganya.

⁴ Adinda Nurhidayati, ‘Penelitian Eksploratori Eksistensi Kemungkinan Bias Gender Dalam Iklan Lowongan Kerja Di Surat Kabar Nasional: Studi Pada Iklan Lowongan Kerja Di Koran Kompas Periode Desember 2011 - Desember 2012’, 2013.

2. Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Lowongan Pekerjaan Yang Diskriminatif

Maraknya kasus diskriminasi yang dilakukan oleh para perusahaan baik perusahaan milik Negara maupun perusahaan swasta membuat adanya kesulitan-kesulitan yang di hadapi oleh para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai bidangnya. Maka perlulah ada perlindungan bagi para pencari kerja tersebut. Penulis dalam hal ini mengemukakan beberapa pendapat dari penulis untuk melakukan perlindungan bagi pencari kerja, maupun juga solusi agar tidak ada lagi anggapan bentuk diskriminasi dari kualifikasi harus memiliki pengalaman kerja.

Pembentukan komisi perlindungan pencari kerja

Dalam hal ini penulis beranggapan bahwa perlu adanya satu komisi yang dibentuk dan bersifat netral yang gunannya tidak lain untuk mengawasi jalannya segala proses rekrutmen baik dari perusahaan milik Negara dan daerah maupun perusahaan swasta, menerima pengaduan jika ada perusahaan yang tetap berperilaku diskriminatif serta memberikan saksi berupa teguran kepada pihak perusahaan tersebut.

Dalam hal pengawasan, Nantinya perusahaan yang akan melakukan rekrutmen pekerjaan haruslah menyerahkan terlebih dahulu syarat lowongan pekerjaan kepada komisi perlindungan pencari kerja ini, lalu pihak komisi perlindungan pencari kerja akan mensortir poin-poin syarat atau kualifikasi yang di butuhkan oleh perusahaan tersebut agar bebas dari kualifikasi yang berbau diskriminasi. Setelah dirasa oleh komisi perlindungan pencari kerja syarat tersebut sudah memadai dan bebas dari diskriminasi maka komisi perlindungan pencari kerja akan memverifikasi syarat-syarat yang diajukan oleh perusahaan tersebut dan mengembalikan syarat-syarat tersebut kepada pihak perusahaan sehingga perusahaan sudah bisa membagikan lowongan pekerjaan tersebut kepada public. Dengan begitu pencari kerja bisa lebih memiliki payung hukum yang jelas jika memang ada tindakan diskriminatif yang dilakukan perusahaan tersebut. Adanya komisi perlindungan pencari kerja ini di maksudkan, biarpun memang syarat yang di ajukan perusahaan sudah di verifikasi oleh komisi ini, tapi bisa saja perusahaan melakukan diskriminasi pada saat proses wawancara atau tes lainnya karena itu muncul peran komisi perlindungan pencari kerja untuk menerima keluhan yang di terima oleh para pencari kerja nantinya sehingga jika pada wawancara atau adanya tes-tes lain yang adakan perusahaan itu melakukan pembedaan atau tindakan diskriminasi lainnya kepada pencari kerja maka para pencari kerja dapat melakukan pengaduan kepada komisi perlindungan pencari kerja. Pengaduan dapat berupa aduan langsung para pencari kerja tersebut ke kantor komisi perlindungan pencari kerja tersebut atau bisa dengan mengisi form pengaduan tindakan diskriminasi yang sudah di siapkan di web komisi perlindungan pencari kerja.

Komisi perlindungan pencari kerja juga harus memiliki *call center* yang dapat dihubungi sewaktu-waktu oleh para pencari kerja yang ingin mendapatkan info-info maupun juga melakukan pengaduan kepada komisi perlindungan pencari kerja tersebut. Nantinya semua aduan-aduan yang telah diterima oleh komisi perlindungan pencari kerja ini akan di lakukan konfirmasi kepada pihak perusahaan yang melakukan diskriminasi tersebut serta memberikan teguran pertama kepada perusahaan yang melakukan tindakan diskriminatif tersebut. Tetapi dalam hal ini pihak komisi perlindungan pencari kerja tidak bisa memberikan sanksi yang tegas kepada para perusahaan yang melakukan tindakan diskriminatif karena sesuai dengan Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berhak untuk mengenakan sanksi secara administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan yang ada adalah menteri atau pejabat. Sanksi-sanksi administrative yang dapat diberikan adalah teguran, peringatan

tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan juga pencabutan izin. Sehingga di sini peran komisi perlindungan pencari kerja memang lemah tetapi memiliki tujuan dan fungsi untuk membantu kinerja pemerintah dalam memberantas adanya tindakan diskriminasi, dan menjadikan acuan bagi pemerintah dalam pembentukan regulasi-regulasi baru dalam penanggulangan tindakan diskriminatif perusahaan kepada pencari kerja.

Pelatihan kerja yang tegas, serius, dan optimal serta pemberian sertifikasi pelatihan untuk memenuhi syarat perusahaan.

Dalam hal ini pihak perusahaan tidaklah dapat disalahkan sepenuhnya dalam mencantumkan kualifikasi dimana pelamar harus memiliki pengalaman dalam bidangnya. Mungkin yang di maksudkan oleh para pihak perusahaan, pengalaman yang di maksud bukan hanya pengalaman kerja secara formal saja, melainkan pengalaman yang di maksudkan bisa berupa magang ataupun juga pelatihan-pelatihan yang dapat diikuti oleh para calon pencari kerja terutama yang pencari kerja yang baru saja lulus kuliah atau tamat sekolah menengah atas. Yang dimaksud magang adalah model penyiapan calon tenaga kerja dengan melatih siswa bekerja dibawah asuhan atau bimbingan secara langsung oleh seorang atau beberapa orang pekerja ahli dalam kurun waktu lama, sehingga siswa magang benar-benar dapat melakukan pekerjaan seperti yang diajarkan oleh pembimbingnya.⁵ Dengan adanya pengalaman magang dan pelatihan yang diikuti oleh para pencari kerja, besar harapan perusahaan untuk bisa mendapatkan orang-orang yang setidaknya sudah mengenal dasar-dasar atau seluk beluk kerja secara professional. Karena variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi karyawan dimana semakin tinggi kesuksesan pelaksanaan program pelatihan kerja kepada karyawan maka semakin tinggi pula peningkatan kompetensi karyawan.⁶

Adapun magang dan juga pelatihan yang dapat diikuti para pekerja adalah pelatihan atau magang yang dilakukan oleh institusi pemerintahan maupun swasta. Dari pemerintah biasanya magang atau pelatihan yang diberikan adalah cuma-cuma atau gratis. Tetapi mungkin pada institusi swasta akan sedikit ada biaya yang harus dikeluarkan jika mengikuti pelatihan yang disediakan dan ditawarkan oleh institusi swasta tersebut.

Adapun kesempatan emas yang biasanya ada didepan mata kadang-kadang di remehkan atau di sepelekan oleh para pencari kerja. Banyak pencari kerja yang malas mengikuti pelatihan. Padahal pelatihan maupun magang tersebut merupakan salah satu pijakan awal dan bekal bagi para pencari kerja untuk mendapatkan ilmu yang bermanfaat. Sehingga setelah lulus kuliah atau lulus sekolah menengah atas mereka dengan rasa percaya dirinya langsung melamar pekerjaan padahal dalam *curriculum vitae* mereka tidak ada pengalaman yang berhubungan dengan dunia kerja sedikitpun. Sehingga jelas saja perusahaan menolak mentah-mentah pelamar yang di anggap tidak memiliki kualifikasi yang mumpuni untuk menduduki posisi pekerjaan di perusahaan itu. Ada juga pihak-pihak yang sudah mendapatkan tempat untuk magang atau melakukan pelatihan tetapi mereka tidak

⁵ Samidjo, 'Efektifitas Pelaksanaan Magang Industri Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Mesin', *Jurnal Taman Vokasi*, 5.2 (2017), 246-54.

⁶ Okky Sandy Pranata, Endang Siti Astuti, and Hamidah Nayati Utami, 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61.3 (2018), 39-47.

menggunakan kesempatan tersebut dengan baik. Banyak yang magang di suatu tempat tapi hanya berdiam diri menunggu tugas yang di berikan oleh pegawai perusahaan tersebut, banyak sekali anak magang yang tidak mau jemput bola untuk mendapatkan tugas yang sekiranya bisa meningkatkan kemampuannya. Sehingga mereka hanya berdiam diri di balik meja sambil memainkan ponselnya. Sehingga biarpun mereka lolos klasifikasi perusahaan tetapi mereka tetap tidak bisa menerapkan ilmu yang sudah ia dapatkan selama proses magang maupun pelatihan. Sehingga dalam hal ini perusahaan maupun pemerintah yang mengadakan pelatihan haruslah menerapkan sistem pelatihan yang optimal, serius dan profesional. Penulis menyinggung harus adanya pelatihan yang serius, optimal, dan profesional karena kenyataan belakangan ini banyak lembaga pelatihan yang mengeluarkan sertifikat pelatihan hanya untuk formalitas pada saat masa pelatihan telah habis.

Sehingga Lembaga haruslah tegas kepada para peserta pelatihan, harus ada perjanjian di awal dimana isinya adalah kesediaan peserta untuk mengikuti segala pelatihan yang ada dan bersedia untuk mengundurkan diri dan menerima sanksi jika di anggap tidak serius dalam mengikuti pelatihan. Sehingga lembaga yang mengadakan pelatihan tidaklah sia-sia dalam mengeluarkan uang untuk memberikan pelatihan gratis kepada para pencari kerja.

Dalam proses pelatihan juga haruslah sang pencari kerja tersebut di akhir pelatihan dapat menciptakan ide-ide serta hasil karya orisinil baru sesuai bidangnya sehingga sebelum di lepas ke dunia kerja sang pencari kerja tersebut harus bisa membuktikan bahwa dirinya layak untuk dilepas ke dunia kerja dan benar-benar bertanggung jawab akan segala hal yang ia dapatkan selama pelatihan dilaksanakan. Nantinya juga sertifikat yang di keluarkan dan berikan oleh lembaga terkait haruslah bisa menjadi pelengkap syarat perusahaan yang “memiliki pengalaman dalam bidangnya” sehingga sertifikat tidaklah hanya menjadi hiasan semata pada saat pencari kerja melamar pekerjaan di tempat yang ia tuju, dan dia bisa bertanggung jawab akan segala hal yang ia dapatkan di pelatihan. Nantinya setiap pelamar yang telah melengkapi syarat untuk lulus pelatihan dan lulus pelatihan haruslah didaftarkan pada sebuah *website* pencari kerja bersertifikat yang dapat diakses oleh seluruh perusahaan. Dan menurut penulis diharapkan seluruh lulusan baru ini haruslah didorong untuk mengikuti pelatihan tersebut sehingga Dengan adanya proses pelatihan yang serius, tegas dan professional ini diharapkan tidak ada lagi diskriminasi dalam hal pengalaman sehingga para lulusan baru yang belum pernah merasakan dunia kerja secara formal tetap dapat bersaing dengan mereka yang sudah berpengalaman dan pernah merasakan dunia kerja secara formal.

C. Penutup

Dalam perlindungan kepada para pencari kerja yang mengalami tindakan diskriminatif adalah dengan dibentuknya komisi perlindungan pencari kerja yang sifatnya netral yang nantinya melakukan tugas untuk melakukan pengawasan, melindungi para pencari kerja, dan juga memberikan sanksi pertama berupa teguran kepada pihak perusahaan. Dalam hal pengawasan nantinya sebelum perusahaan mengeluarkan lowongan pekerjaan pihak perusahaan haruslah mengirimkan lowongan tersebut kepada pihak komisi perlindungan pencari kerja nantinya komisi pencari kerja akan mensortir poin-poin pada lowongan tersebut dan jika sudah sesuai akan di setuju dan pihak perusahaan dapat membagikan lowongan tersebut. Jika dalam proses tes ataupun juga wawancara terjadi hal-hal diskriminasi kepada para pelamar, sang pelamar dapat mengadakan tindakan diskriminasi tersebut secara langsung, mengisi form pada *website* dan dapat melakukan pengaduan melalui *call center* yang tersedia. Nantinya *file* yang dimiliki komisi perlindungan

pencari kerja yang beruba keluhan para pencari kerja ini dapat menajdi acuan pemerintah untuk memperbaiki regulasi yang ada ataukah menambah regulasi baru untuk menjadn hak-hak pencari kerja. Pencari kerja juga harus mengikuti dan juga harus bisa lulus dalam proses pelatihan yang diadakan instansi atau lembaga terkait dimana dalam pelatihan tersebut haruslah dijalankan dengan serius, profesional, dan tegas sehingga nantinya para peserta dapat benar-benar mendapatkan ilmu dan menerapkannya dalam dunia kerja sehingga pencari kerja tersebut dapat memenuhi kriteria “memiliki pengalaman dalam bidangnya”.

Agar tidak terjadi adanya lagi diskriminasi terhadap para pencari kerja khususnya di Negara berkembang seperti Indonesia ini penulis memberikan saran kepada 3 pihak yang terkait dengan hal ini yaitu kepada pencari kerja, pengusaha, dan pemerintah yang berwenang dimana perlu adanya kinerja dan juga partisipasi seluruh pihak. Karena jika satu saja pihak yang tidak berpartisipasi maka tidak akan bisa membasmi diskriminasi dalam proses rekrutmen perusahaan. sehingga saran yang di berikan oleh penulis adalah

1. Dari pihak pencari kerja haruslah sadar pentingnya sertifikasi atau pelatihan untuk menjadi bekalnya dalam dunia kerja yang memang haruslah penuh dengan pengalaman bekerja yang biarpun tidak formal (pekerjaan formal) tetapi ada pengalaman yang bisa dijadikan penunjang seorang pencari kerja jika nantinya masuk kedalam dunia kerja.
2. Bagi Pihak perusahaan juga tidak boleh memasukkan kualifikasi yang diskriminatif berupa diskriminasi terhadap suku, ras, agama serta status maupun fisik pencari kerja. Tetapi jika dalam kualifikasi yang berbau kemampuan disini penulis masih memberikan pandangan lain yang tidak boleh menyalahkan pihak perusahaan saja karena dalam kenyataannya banyak sekali pencari kerja yang tidak memiliki kemampuan sama sekali dan jelas akan kalah dalam bersaing di dunia kerja.
3. Perlu adanya pelatihan dan magang untuk para pencari kerja yang profesional dan tidak abal-abal agar pencari kerja dapat benar-benar mendapat ilmu tentang dunia kerja dan bahkan bisa mencicipakan inovasi-inovasi baru dan berguna bagi perkembangan dunia kerja kedepannya yang jauh lebih modern.
4. Dibentuknya *website* untuk nantinya mendaftarkan para pelamar yang sudah lulus pelatihan. Para pencari kerja tersebut di daftarkan dalam website pencari kerja bersertifikat yang nantinya dapat di akses seluruh perusahaan sehingga tidak ada lagi pencari kerja yang tidak dapat bersaing dengan yang memiliki pengalaman pada dunia kerja. Sehingga di sini penulis menganjurkan adanya kualifikasi perusahaan untuk meminta harus ada pengalaman dalam bidangnya
5. Pembentukan komisi perlindungan pencari kerja yang di bentuk oleh pemerintah karena maraknya bentuk diskriminasi dalam lowongan kerja perusahaan sehingga perlulah adanya komisi perlindungan pencari kerja yang dapat menjadi payung hukum bagi para pencari kerja serta menjadi filter agar tidak ada lagi lowongan pekerjaan yang berbau diskriminasi nantinya.
6. Dalam pemberian sanksi menteri maupun pemerintah terkait haruslah tegas dan tidak tebang pilih dalam menindak dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang melakukan diskriminasi dalam hal lowongan kerja yang dikeluarkan atau melakukan diskriminasi lainnya baik selama proses wawancara dan tes lainnya.
7. Dalam penulisan ini masih banyak kekurangan di dalamnya dan perlu disempurnakan agar segala bentuk diskriminasi terhadap para pencari kerja dapat dihindari dan semua

orang bisa mendapat pekerjaan dengan layak. Sehingga besar harapan penulis bagi penulis selanjutnya agar dapat menyempurnakan tulisan ini.

Daftar Pustaka

- Aji, Abdul Latief Danu, and Toyas Nur Haryani, 'Diversitas Dalam Dunia Kerja: Peluang Dan Tantangan Bagi Disabilitas Diversity', *Spirit Publik*, 12.1 (2017), 26–26 <<https://doi.org/10.2527/jas2012-5761>>
- Mardiah, Ainun, 'Pengaruh Penampilan Modis Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perempuan Pada Bank Danamon Cabang Pekanbaru', *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 9.2 (2018), 134 <<https://doi.org/10.24014/marwah.v9i2.477>>
- Nurhidayati, Adinda, 'Penelitian Eksploratori Eksistensi Kemungkinan Bias Gender Dalam Iklan Lowongan Kerja Di Surat Kabar Nasional: Studi Pada Iklan Lowongan Kerja Di Koran Kompas Periode Desember 2011 - Desember 2012', 2013
- Pranata, Okky Sandy, Endang Siti Astuti, and Hamidah Nayati Utami, 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61.3 (2018), 39–47
- Samidjo, 'Efektifitas Pelaksanaan Magang Industri Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Mesin', *Jurnal Taman Vokasi*, 5.2 (2017), 246–54