

PELAKSANAAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA ATAS PEKERJAAN

Angela Leronita

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

angelaleronita@gmail.com

Arinto Nugroho, S.Pd., S.H, M.H

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

Arinto.nugroho13@gmail.com

Abstrak

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Amanat yang diberikan pemerintah untuk meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan yaitu kesempatan dan perlakuan yang sama atas pekerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pelaksanaan kesempatan dan perlakuan yang sama atas pekerjaan sesuai dengan ketentuan pasal 5 dan pasal 6 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT SM Surabaya dan upaya pemerintah dalam meningkatkan pelaksanaan kesempatan dan perlakuan yang sama di tempat kerja. Metode penelitian ini adalah penelitian yuridis sosiologis. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT SM Surabaya telah melaksanakan pasal 5 dan pasal 6 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya masih belum sesuai dengan ketentuan. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya telah melakukan upaya di antaranya melakukan sosialisasi mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama atas pekerjaan terhadap pengusaha, pengawasan dan pembinaan terhadap calon pekerja.

Kata Kunci: Kesempatan dan Perlakuan yang sama atas Pekerjaan, Kesetaraan Pekerjaan, Diskriminasi di tempat kerja

Abstract

The development of employment was implemented in order to establish a just and prosperous society. Opportunities and equal treatment or equal employment opportunity is a mandate given by the government to advance the development of employment. This study was conducted to assess the implementation of Equal Employment Opportunity according to Article 5 and Article 6 Law Number 13 Of 2003 concerning Employment and the government's efforts in improving the implementation of Equal Employment Opportunity. This research method is a juridical sociological research. The data collection techniques used are interview and documentation techniques. The analysis technique used in this study is qualitative analysis technique. The results showed that PT SM Surabaya has been trying to implement Article 5 and Article 6 Law Number 13 Of 2003 concerning Employment. In doing so, the company have not yet implemented fully according to the act. Employment Office of Surabaya has made such efforts to socialize about the Equal Employment Opportunity against employers, supervision and guidance to prospective workers.

Keywords: Equal Employment Opportunity, Employment Equality, Discrimination in the workplace

PENDAHULUAN

Di negara yang menganut prinsip demokrasi dalam pemerintahan seperti Indonesia, salah satu ciri pemerintahannya adalah mengakui dan melindungi hak asasi manusia. Hak asasi tersebut diantaranya hak untuk hidup, hak untuk mendapat keadilan dan perlakuan yang sama, hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta hak-hak lainnya. Hak-hak tersebut harus dipenuhi dan diterapkan ke dalam setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dilaksanakan dalam berbagai bidang kehidupan. Salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri manusia, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Salah satu amanat yang diberikan pemerintah bagi setiap warga negara tercantum pada pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Setiap warga negara berhak menentukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan memperoleh pekerjaan seperti yang diinginkan. Pasal 28 I Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapat perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu". Setiap warga negara berhak memperoleh perlakuan yang sama atas pekerjaan.

Kesempatan dan perlakuan yang sama atas pekerjaan atau *Equal Employment Opportunity* (selanjutnya dapat disebut EEO) merupakan suatu upaya yang dilakukan pemerintah untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama atas pekerjaan. EEO meliputi kesempatan yang sama bagi seseorang dalam proses rekrutmen untuk memperoleh kerja tanpa diskriminasi. Persamaan kesempatan dalam bekerja dan memperoleh pekerjaan ini tercantum juga dalam Konvensi ILO Nomor 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang – Undang Nomor 21 Tahun 1999. EEO juga meliputi perlakuan sama yang diterima pekerja dari pengusaha tanpa diskriminasi. Perlakuan yang sama yang dimaksud adalah perlakuan mengenai hak pekerja, salah satunya mengenai pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama. Perlakuan yang sama mengenai pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama tercantum juga dalam Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya yang telah diratifikasi Indonesia melalui

Undang – Undang Nomor 80 Tahun 1957. EEO bertujuan untuk menghapuskan ketidaksetaraan atau tindakan diskriminasi di dunia kerja.

Diskriminasi terbagi menjadi dua, yaitu diskriminasi langsung dan diskriminasi tidak langsung. Diskriminasi langsung terjadi saat hukum, peraturan atau kebijakan menyebutkan karakteristik tertentu, seperti agama, jenis kelamin, rasa atau etnis yang menghambat adanya peluang yang sama. Sedangkan diskriminasi tidak langsung terjadi saat peraturan yang bersifat netral menjadi diskriminatif saat diterapkan di lapangan.

Di dunia kerja, diskriminasi terjadi sejak penerimaan pekerja berupa pengumuman iklan lowongan kerja. Iklan lowongan kerja yang dimuat di media masa, merupakan salah satu aktifitas awal rekrutmen yang bertujuan untuk menyebarkan informasi mengenai adanya peluang kerja disuatu badan usaha. Iklan lowongan kerja yang efektif merupakan awal dari proses rekrutmen yang efektif, karena iklan lowongan kerja yang tepat untuk menyaring kandidat yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan.

Kualifikasi pekerjaan yang dicantumkan pada iklan lowongan kerja sesuai dengan kebutuhan badan usaha pemberi kerja. Kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan umumnya dapat berupa keahlian, latar belakang pendidikan, dan juga pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang dimaksud. Kualifikasi suatu pekerjaan umumnya tidak terkait dengan kondisi seseorang seperti agama, suku, dan ras.

Iklan lowongan kerja yang mencantumkan kualifikasi seperti agama terjadi pada iklan lowongan kerja PT Media Nusantara Citra, Tbk. Dalam iklan lowongan perusahaan yang bergerak dalam bidang media tersebut menyatakan, dibutuhkan seorang Customer Service dan diutamakan calon pekerja yang tidak beragama Islam.¹

Seorang Customer Service memiliki tugas untuk memberikan pelayanan terhadap nasabah, atau pelanggan. Customer Service mempunyai fungsi sebagai penerima tamu dan komunikator. Sebagai penerima tamu seorang customer service melayani pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tamu serta memberikan informasi yang diinginkan selengkap mungkin secara ramah, sopan, dan memakai bahasa yang mudah dimengerti tamu.² Sebagai komunikator, customer service menampung berbagai macam keluhan, keberatan ataupun

¹ Candra Wiguna, 2015. *Komentar Kasus Diskriminasi Lowongan Kerja di MNC* (Online) (<https://candrawiguna.com/komentar-kasus-diskriminasi-lowongan-kerja-di-mnc/>, diakses 9 Desember 2015)

² Sora N, 2014. *Pengertian Customer Service Beserta Tugas Dan Fungsinya* (Online) (<https://pengertianku.net/2014/10/pengertian-customer-beserta-tugas-dan-fungsinya/>, diakses 9 Desember 2015)

sebagai tempat konsultasi.³ Tugas dan fungsi seorang customer service tidak berkaitan dengan masalah agama sehingga setiap orang berhak memperoleh kesempatan yang sama menjadi customer service maka, kualifikasi yang tercantum pada iklan lowongan kerja PT Media Nusantara Citra, Tbk merupakan bentuk diskriminasi.

Iklan lowongan kerja lain yang mencantumkan kualifikasi mengenai agama terjadi pada iklan lowongan kerja milik Taman Air SPA and selfpampering Bali. Iklan lowongan tersebut menyatakan dibutuhkan seorang driver dan diutamakan calon pekerja tidak beragama Hindu.⁴

Driver atau sopir haruslah memiliki kemampuan dalam mengemudi, pengetahuan mengenai jalan dan memiliki Surat Izin Mengemudi. Setiap orang dapat menjadi driver tidak dibatasi oleh agama yang dianutnya karena pekerjaan driver tidak berhubungan dengan suatu agama tertentu.

Diskriminasi di dunia kerja tidak hanya pada tahap penerimaan kerja atau rekrutmen tetapi setelah mendapatkan pekerjaan. Perlakuan diskriminatif yang biasanya diterima oleh pekerja yaitu adanya perbedaan upah untuk pekerjaan yang sama, misalnya seorang perempuan yang menduduki jabatan yang sama dengan perempuan lainya memperoleh penghasilan yang berbeda karena berasal dari ras atau etnis yang berbeda. Laki – laki yang berbeda agama memperoleh penghasilan yang berbeda untuk jenis pekerjaan yang sama.

Fakta yang diungkapkan diatas, menyalahi Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 5 yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Selain itu juga bertentangan dengan pasal 6 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha”.

Diskriminasi menghambat kesetaraan dan perlakuan yang seharusnya diperjuangkan di tempat kerja. Diskriminasi di tempat kerja melanggar martabat dan produktivitas, menghalangi upaya pemenuhan kebutuhan material, sosial dan spiritual.⁵ Diskriminasi juga melumpuhkan pembangunan sosial dan ekonomi.⁶ Praktik-praktik diskriminasi pada sumber daya manusia

akan membuat orang-orang berpenghasilan rendah lebih sulit bergerak keluar dari kemiskinan, peningkatan kemiskinan di masa mendatang akan menghalangi kemajuan ekonomi dan yang terpenting diskriminasi menghalangi keadilan.⁷

Surabaya merupakan kota terbesar kedua di Indonesia. Sebagai kota metropolitan, Surabaya merupakan pusat bisnis, perdagangan, dan industri di Jawa Timur. Penduduk kota Surabaya berjumlah 2.944.030 jiwa di tahun 2016,⁸ dengan jumlah penduduk tersebut dapat dipastikan jumlah tenaga kerja yang tersedia di Surabaya cukup tinggi. Pada tahun 2010 jumlah tenaga kerja di Surabaya diperkirakan berjumlah 1.475.981 jiwa,⁹ dengan jumlah tenaga kerja yang tinggi dapat menjadi sumber daya manusia yang membangun perekonomian kota ini melalui lapangan kerja yang tersedia.

Salah satu contoh penyedia lapangan kerja di Surabaya adalah PT SM Surabaya. Sebagai perusahaan distributor, PT SM Surabaya mempunyai lapangan kerja yang luas untuk berbagai bidang pekerjaan. Bidang pekerjaan yang tersedia pada PT SM Surabaya tersebut dapat menyerap banyak tenaga kerja tetapi berpotensi menimbulkan adanya ketidaksetaraan kesempatan dan perlakuan serta diskriminasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pelaksanaan pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai rekrutmen di PT SM Surabaya? (2) Bagaimana pelaksanaan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama di PT SM Surabaya? (3) Bagaimana upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mengenai pelaksanaan pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pelaksanaan pasal 5 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai rekrutmen di PT SM Surabaya (2) Untuk mengetahui pelaksanaan pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama di PT SM Surabaya (3) Untuk mengetahui upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mengenai pelaksanaan pasal 5 dan pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ *Ibid*

⁴ Krisna Patih, 2016. *Lowongan Kerja Yang Diskriminasi* (Online) (<https://akriko.com/lowongan-kerja-yang-diskriminasi/>, diakses 9 Desember 2015)

⁵ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2013, *Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Indonesia*, Jakarta, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, hlm. 17.

⁶ *Ibid.*, hlm 18.

⁷ *Ibid.*, hlm. 19.

⁸ *Surabaya* (Online) (<http://dispendukcapil.surabaya.go.id/>, diakses 9 Desember 2015)

⁹ *Tenaga Kerja* (Online) (<http://bkppm.surabaya.go.id/> diakses 9 Desember 2015)

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan model penelitian hukum yuridis sosiologis (*Social Jurisprudence*)¹⁰ Ronys Hanitijo Soemitro menyatakan penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang memperoleh datanya dari primer atau langsung dari masyarakat.¹¹ Penelitian hukum empiris mencakup penelitian terhadap identifikasi hukum.¹² Penelitian hukum empiris dengan model penelitian yuridis sosiologis mempunyai objek kajian mengenai perilaku masyarakat.¹³ Perilaku masyarakat yang dikaji adalah perilaku yang timbul akibat berinteraksi dengan sistem norma yang ada.¹⁴ Penelitian yuridis sosiologis mengkaji apa yang ada di sebalik yang tampak dari penerapan peraturan perundangan (*something behind the law*).¹⁵

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pekerja PT SM Surabaya bagian personalia, calon pekerja PT SM Surabaya dan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya bagian pengawas ketenagakerjaan. Sumber data sekunder dari peraturan perundang-undangan, hasil penelitian sejenis, buku, artikel, jurnal, berita, dan kamus yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan cara (a) Metode wawancara. Metode wawancara mendalam dengan informan. Wawancara ini digunakan untuk mencari data yang akurat dan factual untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang ditunjukkan dalam penelitian ini; (b) Dokumentasi digunakan untuk memperoleh dokumen, atau foto. Dokumen dan foto tersebut digunakan untuk memperkuat atau memberikan kejelasan mengenai proses dari penelitian ini.

Dalam penelitian ini data yang sudah dikumpulkan melalui teknik wawancara dan teknik dokumentasi selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pasal 5 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai rekrutmen di PT SM Surabaya

Ketentuan bahwa pekerja harus mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan merupakan salah satu bentuk hak asasi manusia yaitu hak untuk memperoleh pekerjaan. Hak tersebut harus dipenuhi dan diterapkan ke dalam setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dilaksanakan dalam berbagai bidang kehidupan khususnya bidang ketenagakerjaan. Kesamaan memperoleh pekerjaan sebagaimana telah diatur dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal tersebut kemudian dijabarkan kembali ke dalam pasal 5 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Berdasarkan pasal tersebut, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, agama, ras dan etnis.

Equal Employment Opportunity merupakan suatu upaya yang dilakukan pemerintah untuk menciptakan kesetaraan di tempat kerja dan menghentikan perilaku diskriminasi di tempat kerja. Peraturan mengenai *Equal Employment Opportunity* selain berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO Nomor 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang - Undang Nomor 21 Tahun 1999 juga tercantum dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 mengenai Panduan Kesempatan dan Perlakuan yang sama dalam Pekerjaan di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*). Salah satu bagian dalam *Equal Employment Opportunity* yaitu mengenai kesempatan yang sama dalam pekerjaan.

Kesempatan yang sama atas pekerjaan merupakan kesempatan yang dimiliki oleh setiap calon pekerja untuk memperoleh pekerjaan tanpa diperlakukan tidak adil karena ada perbedaan jenis kelamin, agama, ras dan etnis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan Ibu Tina pada tanggal 24 Juni 2016 di PT SM Surabaya, didapatkan data bahwa PT SM Surabaya tidak membedakan pekerja mereka dan mempekerjakan pekerja sesuai dengan kemampuan. PT SM Surabaya juga mempunyai pekerja perempuan dan laki - laki dengan berbagai agama, ras dan etnis. Dapat

¹⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 47.

¹¹ Ronny Hanitijo Soemitro, 1983, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm.24.

¹² Soerjono Soekanto, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, hlm. 51.

¹³ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm. 51.

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ *Ibid*

dikatakan dengan mempekerjakan pekerja tanpa melihat jenis kelamin, ras dan etnis PT SM Surabaya telah melaksanakan apa yang dikehendaki oleh peraturan perundang – undangan yaitu pasal 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pasal 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak hanya berarti bahwa setiap perusahaan harus mempekerjakan pekerja tanpa memandang jenis kelamin, agama, ras dan etnis tetapi juga mengenai perlakuan yang diterima oleh calon pekerja selama proses rekrutmen. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Rekrutmen juga merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah perusahaan. Pada sisi lain perusahaan sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, PT SM Surabaya mempunyai empat tahapan dalam proses rekrutmen. Empat tahapan rekrutmen yaitu iklan lowongan pekerjaan, wawancara, tes kerja dan hasil pengumuman. Keempat tahapan ini termasuk kedalam tahapan yang sering dilakukan perusahaan dalam proses rekrutmen mereka.

Dalam proses rekrutmen PT SM Surabaya, tahap iklan lowongan kerja belum memenuhi peraturan perundangan sesuai panduan EEO. Hal ini disebabkan adanya pencantuman batas maksimal usia yaitu 35 tahun. Penulis beranggapan batas penilaian ini menghambat kesempatan memperoleh kerja karena usia 35 tahun masih termasuk dalam usia produktif. Selain itu, pada tahap wawancara terdapat pengajuan syarat khusus. Pengajuan syarat khusus ini bertentangan dengan panduan EEO yang menyatakan untuk tidak diajukan syarat khusus yang bersifat diskriminasi.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan peneliti mengenai proses rekrutmen, PT SM Surabaya telah memenuhi beberapa asas dalam proses rekrutmen. Asas – asas dalam proses rekrutmen yaitu terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara.

Asas yang pertama yaitu terbuka. PT SM Surabaya telah memberikan informasi kepada calon pekerja dengan jelas antara lain jenis pekerjaan yang dibutuhkan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini telah disampaikan oleh Ibu Tina dan dibenarkan oleh saudari Tepi dan Lisa selaku calon pekerja PT SM Surabaya. Informasi jelas dan terbuka yang diberikan kepada calon pekerja diperlukan untuk melindungi pekerja serta menghindari terjadinya peselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Asas kedua yaitu bebas. Calon pekerja bebas memilih pekerjaan tanpa ada paksaan dari pihak perusahaan. Pernyataan dari saudari Tepi dan Lisa yang mengaku tidak menerima paksaan dari PT SM Surabaya mengenai pekerjaan yang akan mereka pilih. Maka dapat dikatakan, asas kedua yaitu bebas telah dipenuhi oleh PT SM Surabaya.

Asas ketiga yaitu obyektif. Kriteria pekerjaan yang diberikan oleh PT SM Surabaya dalam iklan pekerjaan dan wawancara telah relevan. Kriteria yang digunakan oleh PT SM Surabaya adalah berdasarkan pendidikan, pengalaman dan kemampuan. Namun, PT SM Surabaya juga mengajukan kriteria lain dalam pengajuan syarat khusus. Syarat khusus tersebut tidak memperhatikan kepentingan umum dan bersifat subyektif. Maka asas obyektif masih belum terpenuhi.

Asas terakhir yaitu adil dan setara. Asas adil dan setara didasarkan dengan kemampuan kerja yaitu memiliki kerampilan dan kesanggupan menjalankan suatu tugas untuk meningkatkan produktifitas kerja serta tidak didasarkan jenis kelamin, agama, ras dan etnis. PT SM Surabaya belum sepenuhnya memenuhi asas tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai adanya pembatasan usia kerja dalam iklan lowonga kerja dan pengajuan syarat khusus dalam proses wawancara yang menyebabkan asas adil dan setara tidak terpenuhi.

Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti paparkan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa PT SM Surabaya belum melaksanakan pasal 5 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan baik. Dalam pelaksanaan tersebut tidak sepenuhnya berjalan sesuai dengan ketentuan.

Pelaksanaan pasal 6 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama di PT SM Surabaya

Pasal 28 I Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapat perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”. Pasal tersebut kemudian dijabarkan dalam pasal 6 Undnag – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha”. Perlakuan yang sama merupakan bagian dari *Equal Employment Opportunity*. Perlakuan yang sama atau perlakuan yang adil di tempat kerja sendiri adalah tindakan yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja yang mengacu pada hak-hak pekerja. Hak tersebut diantaranya mengenai pengupahan.

Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dalam pasal tersebut berarti jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957. Konvensi tersebut merupakan panduan utama dalam penerapan perlakuan yang sama dalam pekerjaan di Indonesia. Istilah pengupahan berdasarkan pasal 1 Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang – Undang Nomor 80 Tahun 1957 yaitu meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha kepada buruh berhubung dengan pekerjaan buruh. Istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan Ibu Tina dan saudari Icha di PT SM Surabaya. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Ibu Tina yaitu PT SM Surabaya tidak melakukan perbedaan dalam memberikan upah berdasarkan jenis kelamin, agama, suku dan etnis terhadap jenis pekerjaan yang sama. Pekerjaan yang sama selain dinilai dari jenis pekerjaan juga dilihat dari beberapa faktor misalnya tanggung jawab, tingkat kesulitan kerja, resiko pekerjaan dan andil terhadap perusahaan. Menurut kesimpulan tersebut, PT SM Surabaya telah melaksanakan ketentuan sesuai dengan peraturan yang ada yaitu tidak membedakan upah untuk jenis pekerjaan yang sama berdasarkan jenis kelamin, agama, ras dan etnis. Perbedaan nominal upah untuk pekerjaan yang sama berdasarkan yang diberikan didasarkan pada tingkat senioritas dan kemampuan. Hal tersebut dibenarkan oleh panduan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan di Indonesia yang dinyatakan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006. Alasan perbedaan nominal tersebut tidak dapat dikatakan sebagai tindakan diskriminasi.

Data lain yang diperoleh dari wawancara mengenai tunjangan dan bonus yaitu tidak adanya perbedaan dalam pemberian tunjangan dan bonus berdasarkan jenis kelamin, agama, ras dan etnis. Hal ini telah sesuai dengan panduan EEO yang dinyatakan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006. Ibu Tina menyampaikan apabila pasangan suami istri bekerja dalam satu perusahaan maka perusahaan akan memberi tunjangan kepada salah satu dari suami atau istri, pemberian tunjangan itu ditentukan berdasarkan pihak yang bersangkutan.

Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti paparkan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa PT SM Surabaya telah berusaha melaksanakan pasal 6 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan tersebut telah sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada.

Upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mengenai pelaksanaan pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pelaksanaan pasal 5 dan 6 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membutuhkan tindakan dan upaya untuk mewujudkannya. Salah satu pihak yang berwenang melakukan upaya tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya melakukan beberapa upaya guna melaksanakan ketentuan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Nuky Dewani selaku Kasie Norma Kerja, upaya pertama yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yaitu melakukan sosialisasi. Sosialisasi yang dilakukan yaitu berupa seminar yang diadakan pada tanggal 17 Maret 2016 dan dihadiri oleh perwakilan 60 perusahaan di Surabaya dan APINDO. Seminar tersebut mengenai *Equal Employment Opportunity* dan praktek non diskriminasi di tempat kerja.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya tersebut merupakan upaya yang tepat untuk memperkenalkan *Equal Employment Opportunity* terhadap perusahaan di Surabaya namun, jumlah perusahaan yang mengikuti seminar tersebut tidak mencapai satu persen dari jumlah perusahaan yang ada di Surabaya yang mencapai 13.000 perusahaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya juga tidak melakukan seminar tersebut dalam jangka waktu yang cukup. Seminar tersebut diadakan dalam sehari dan dihadiri 60 perusahaan saja. Hal ini bisa dikatakan bahwa upaya Dinas Tenaga Kerja tidaklah maksimal karena hanya beberapa perusahaan saja yang berpartisipasi dan

mengetahui bahwa pemerintah berupaya untuk melakukan kesetaraan di tempat kerja.

Upaya lain yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yaitu melakukan pengawasan dengan pemeriksaan berkala selama enam bulan sekali oleh pengawas ketenagakerjaan di perusahaan – perusahaan yang ada di Surabaya. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mengalami hambatan yaitu keterbatasan pengawas yang dimiliki oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sedangkan jumlah perusahaan yang ada di Surabaya sangat banyak, sehingga membutuhkan banyak waktu untuk mengawasi semua perusahaan di Surabaya. Hambatan yang disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebenarnya dapat diselesaikan dengan baik. Apabila jumlah pengawas ketenagakerjaan terbatas, sedangkan perusahaan di Surabaya sangat banyak maka pemeriksaan berkala yang diadakan sebagai bentuk pengawasan seharusnya tidak dilakukan selama enam bulan sekali. Peneliti beranggapan apabila pemeriksaan berkala ini diadakan beberapa kali dalam setahun, misalnya setiap tiga bulan sekali maka waktu yang dibutuhkan untuk mengawasi perusahaan di Surabaya akan lebih singkat.

Pengawasan berkala yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sejauh ini belum ditemukan adanya pelanggaran. Pada sisi lain, belum pernah terdapat laporan dari pekerja di Surabaya mengenai adanya pelanggaran *Equal Employment Opportunity* atau kesetaraan ditempat kerja, namun pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya melalui Ibu Nuky Dewani selaku Kasie Norma Kerja menyampaikan bahwa apabila pekerja tidak mendapat perilaku adil maka upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja tersebut yaitu dilakukan suatu penyelesaian. Penyelesaian tersebut harus dirundingkan secara damai melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal tersebut telah sesuai dengan ketentuan pasal 3 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ibu Nuky Dewani menyampaikan apabila perundingan bipartit tidak berhasil, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Para pihak harus melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 4 dan pasal 5 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Upaya terakhir yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yaitu memberikan pembinaan terhadap calon pekerja di Surabaya mengenai hak – hak mereka sebagai pekerja dan hak untuk memperoleh kesempatan yang sama atas pekerjaan. Pembinaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja terhadap calon pekerja bukanlah pembinaan yang langsung membahas mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama atas pekerjaan. Tidak ada pembinaan ataupun sosialisasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya terhadap calon pekerja yang secara khusus membahas kesempatan dan perlakuan yang sama atas pekerjaan. Seharusnya Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya memberikan sosialisasi khusus mengenai hal tersebut terhadap calon pekerja, karena calon pekerja tidak mengetahui dengan baik mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama atas pekerjaan. Selain itu pekerja seringkali menerima perlakuan tidak adil dari perusahaan maka sangat perlu menyampaikan pada mereka bahwa mereka punya hak dan pemerintah juga berupaya untuk memenuhi hak tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan dalam penelitian ini dapat disimpulkan yaitu: (1) PT SM Surabaya belum melaksanakan pasal 5 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan. Adanya penetapan batas usia maksimum pada iklan lowongan pekerjaan, dan pengajuan syarat khusus pada saat proses wawancara yang menyebabkan pelaksanaan pasal 5 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak terlaksana dengan baik. (2) Pasal 6 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh PT SM Surabaya. Dalam pelaksanaan tersebut, telah sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada. (3) Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mengupayakan pelaksanaan pasal 5 dan 6 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaan upaya tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya belum melakukan upaya yang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan jarang sekali diadakan sosialisasi, pengawasan maupun pembinaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya harus berupaya dengan lebih baik agar pelaksanaan pasal 5 dan 6 Undang– Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat beberapa saran dari peneliti, yaitu: (1) Perusahaan harus berupaya secara penuh dalam melaksanakan ketentuan pasal 5 dan pasal 6 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peran aktif perusahaan dalam melaksanakan *Equal Employmen Opportunity*

akan meningkatkan loyalitas dan produktifitas pekerja (2) Pemerintah harus berupaya lebih besar dalam memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan pasal 5 dan pasal 6 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah harus melakukan sosialisasi mengenai *Equal Employment Opportunity* dengan lebih baik dan menyeluruh kepada seluruh bagian yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, khususnya kepada para pekerja agar pekerja mengetahui pengetahuan mengenai hak untuk diperlakukan sama dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- EEO, Gugus Tugas. 2005. *Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia*. Jakarta : Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung : Mizan.
- Husni, Lalu. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Indonesia, Asosiasi Pengusaha. 2012. *Mengelola Kesetaraan di Tempat Kerja*. Jakarta : Asosiasi Pengusaha Indonesia.
- Indonesia, Asosiasi Pengusaha. 2013. *Kode Praktik Bagi Pengusaha untuk Mempromosikan Kesetaraan dan Mencegah Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia*. Jakarta : Asosiasi Pengusaha Indonesia.
- Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2013. *Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Indonesia*. Jakarta : Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik.
- J, Denny A. 2013. *Indonesia Anti Diskriminasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jehani, Libertus dan Editus Adisu. 2012. *Hak – Hak Pekerja Perempuan*. Jakarta :Visi Media
- Mondy, Wayne R. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Pitoyo, Whimbo. 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Saebani, Beni Achmad dan Afifuddin. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia

Shirley, David. 2012. *Panduan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Better Work Indonesia

Soekanto, Soerjono. 1983. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : UI Press.

Soemitro, Ronny Hanitijo. 1983. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Soepomo, Imam. 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambangan.

Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Jakarta : Pustaka Yustisia.

PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang – Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai Pengupahan yang Sama untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya
- Undang – Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 1999. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 3843
- Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 17. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 165
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279
- Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Internasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4356
- Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras Dan Etnis. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 170. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4919
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE.60/MEN/SJ-HK/II/2016 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia (Equal Employment Opportunity)

INTERNET

Berkembangnya Alasan-Alasan PHK dalam Praktek. 2014. (Online)

(<http://hukumonline.com/berkembangnya-alasan-phk>, diakses pada 25 Februari 2016)

Candra Wiguna. 2015. *Komentar Kasus Diskriminasi Lowongan Kerja di MNC* (Online) (<https://candrawiguna.com/komentar-kasus-diskriminasi-lowongan-kerja-di-mnc/>, diakses 9 Desember 2015)

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. (Online) (<http://surabaya.go.id/dinas-tenaga-kerja>, diakses pada 25 Februari 2016)

Krisna Patih. 2016. *Lowongan Kerja Yang Diskriminasi* (Online) (<https://akriko.com/lowongan-kerja-yang-diskriminasi/>, diakses 9 Desember 2015)

Panduan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan di Indonesia. (Online) (<http://www.ilo.org/jakarta> diakses 9 Desember 2015)

Sora N. 2014. *Pengertian Customer Service Beserta Tugas Dan Fungsinya* (Online) (<https://pengertianku.net/2014/10/pengertian-customer-beserta-tugas-dan-fungsinya/>, diakses 9 Desember 2015)

Surabaya. 2015. (Online) (<http://dispendukcapil.surabaya.go.id/>, diakses 9 Desember 2015)

Tenaga Kerja. 2011. (Online) (<http://bkppm.surabaya.go.id/> diakses 9 Desember 2015)

2015. *Profil Kota Surabaya Tahun 2015* (Online) (<http://dinkominfo.surabaya.go.id/profil-kota-surabaya/> diakses 16 Juli 2016)

