**SYARAT BERPENAMPILAN MENARIK PADA INFORMASI LOWONGAN PEKERJAAN SEBAGAI SALAH SATU DISKRIMINASI DALAM DUNIA KERJA**

**Reva Damayanti**

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

reva.17040704010@mhs.unesa.ac.id

**Nurul Hikmah**

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

nurulhikmah@unesa.ac.id

**Abstrak**

Berpenampilan menarik atau *good looking* merupakan salah satu syarat yang sering ditemukan pada informasi lowongan pekerjaan, bahkan pada lowongan pekerjaan yang hanya menggunakan media komunikasi. Dalam aturan mengenai informasi lowongan pekerjaan yaitu pada Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tidak ada poin yang mengatur tentang penampilan. Permasalahan yang didapati dalam penelitian ini yaitu (1) apakah pencantuman frasa “berpenampilan menarik” pada informasi lowongan kerja sesuai dengan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja? (2) apakah frasa “berpenampilan menarik” dalam informasi lowongan pekerjaan sebagai salah satu bentuk diskriminasi dalam dunia kerja?. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui kesesuaian antara syarat yang diberikan oleh perusahaan, terutama syarat “berpenampilan menarik” dengan ketentuan pada Pasal 15 ayat (3) Permenaker Nomor 39 tahun 2016, (2) Untuk mengetahui syarat-syarat ketenagakerjaan yang bersifat diskriminatif, terutama pada syarat “berpenamilan menarik” yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan konseptual dan perundang-undangan. Bahan hukum yang dipakai adalah bahan hukum primer dan sekunder. Didapati hasil penelitian bahwa syarat “berpenampilan menarik” dalam informasi lowongan pekerjaan tidak sesuai dengan Pasal 15 ayat (3) Permenaker Nomor 39 Tahun 2016, hal tersebut merupakan suatu tindakan diskriminasi terhadap para pekerja karena berdasarkan undang-undang Hak Asasi Manusia dan konvensi ILO Nomor 111 hal tersebut membatasi tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan. Penyelesaian masalah dalam penelitian ini menggunakan penghalusan hukum, dimana penggunaan istilah *good grooming* untuk menggantikan istilah *good looking* agar tidak menimbulkan diskriminasi.

**Kata kunci :** Berpenampilan menarik, informasi lowongan pekerjaan, diskriminasi kerja.

***Abstrack***

*Good looking is one of the requirements that are often found in job vacancies information,* *even on job vacancies that only use communication media. In the rules regarding job vacancy information, namely Article 15 paragraph (3) of the Regulation of the Minister of Manpower Number 39 of 2016 there are no points that regulate appearance. The problems found in this study are (1) is the inclusion of the phrase "good looking" in job vacancies in accordance with Article 15 paragraph (3) of the Regulation of the Minister of Manpower Number 39 of 2016 concerning Manpower Placement? (2) is the phrase "good looking" in job vacancies information as a form of discrimination in the world of work?. The purpose of this research is (1) to determine the suitability between the requirements provided by the company, especially the terms "good looking" with the provisions in Article 15 paragraph (3) of the Minister of Manpower Number 39 of 2016, (2) To find out the terms of employment that are discriminatory, especially in terms of “good looking” provided by the company. This research was conducted using a normative legal research method, using a conceptual approach and legislation. The legal materials used are primary and secondary legal materials. It was found that the requirement of "good looking" in job vacancies information is not in accordance with Article 15 paragraph (3) of the Minister of Manpower Number 39 of 2016, this is an act of discrimination against workers because it is based on the Human Rights Act and the ILO Convention Number 111 it limits the workforce in getting a job. Solving the problem in this study uses legal refinement, where the use of the term good grooming to replace the term good looking so as not to cause discrimination.*

***Key words*** *: Good looking, job vacancy information, discrimination.*

**PENDAHULUAN**

Kebutuhan hidup manusia bermacam-macam yang meliputi sandang, pangan dan papan yang harus dipenuhi, terutama kebutuhan pokok yaitu pangan yang harus terpenuhi setiap harinya (Arfiliananda 2017). Hal itu diperoleh ketika seseorang bekerja dan mendapatkan upah. Kesempatan atau peluang seseorang untuk mendapatkan pekerjaan saat ini sangat kecil. Hal ini disebabkan adanya perbedaan banyaknya jumlah lapangan kerja dan jumlah angkatan kerja yang sangat signifikan, dimana jumlah angkatan kerja lebih banyak dibandingkan dengan jumlah lapangan kerja (Disnaker 2019). Kondisi ini diperburuk dengan adanya kualifikasi atau syarat-syarat kerja yang tidak semua orang dapat memenuhinya.

Indonesia merupakan negara hukum, dimana negara hukum merupakan negara yang menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai dasar perilaku warga negara, dan penyelenggaraan pemerintahan juga dilakukan dibawah kekuasaan hukum, hal tersebut ditujukan untuk melindungi hak asasi manusia dari berbagai pelanggaran (Husni 2016).

 Setiap hak asasi warga negara dilindungi oleh undang-undang, seperti hak hidup, hak beragama, dan bahkan hak untuk memperoleh pekerjaan. Demi menjamin hak warga negara, dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 disebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Salah satu cara agar mendapatkan kehidupan yang layak adalah dengan bekerja (Setyawati 2017). Ayat tersebut memuat jaminan kepada seluruh warga negara Indonesia tanpa terkecuali untuk mendapatkan pekerjaan demi mencapai tingkat kesejahteraan dan kehidupan yang layak. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak tanpa adanya perlakuan diskriminatif.

Perlindungan dari tindakan yang bersifat diskriminatif juga tercantum dalam Pasal 28 I ayat (2) Undag-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”. Pasal tersebut mempertegas hak memperoleh pekerjaan bagi semua orang.

Hak memperoleh pekerjaan juga dipertegas pada Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia bahwa “setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”, dan diteruskan dengan ayat (2) bahwa “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Dari kedua pengaturan tersebut yaitu Undang-Undang Dasar 1945 serta Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, jelas bahwa negara telah menjamin dan melindungi setiap warga negaranya yang mampu bekerja memperoleh hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan.

Dalam konteks ketenagakerjaan jaminan atas pekerjaan tercantum pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Diskriminasi merupakan perlakuan pembeda dari suatu individu/kelompok tertentu terhadap individu/kelompok lainnya yang dianggap memiliki kekurangan, sehingga menimbulkan rasa tidak percaya diri. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyebutkan bahwa :

“diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang beakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.”

Hukum Hak Asasi Manusia (HAM) dibentuk dalam rangka melindungi, memenuhi, memajukan dan menghormati HAM (Rini 2018).

Diskriminasi terjadi di berbagai bidang, termasuk bidang ketenagakerjaan. Para tenaga kerja/pekerja sering kali menerima tindakan diskriminasi dari pengusaha. Dalam Pasal 1 huruf a dan b Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *International Labour Organization* *Convention* No. 111 *Cocerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan) pada huruf a yang menyatakan bahwa diskriminasi dalam pekerjaan :

“setiap pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan”, dan huruf b “pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada dan dengan badan lainnya yang sesuai”.

Selama proses perekrutan, tindakan diskriminasi seharusnya tidak boleh terjadi, agar menjamin manfaat maksimal bagi badan usaha atau perusahaan dan peluang kerja yang setara bagi semua tenaga kerja yang akan melamar.

Diskriminasi terjadi secara langsung maupun tidak langsung.

Diskriminasi di tempat kerja merupakan perbedaan perlakuan terhadap tenaga kerja ataupun pekerja baik sebelum bekerja maupun saat bekerja terkait dengan pekerjaan atau kesempatan kerja, yang bersifat merugikan tanpa ada pembenaran yang obyektif atau sah (Kemenakertrans 2012).

Terdapat berbagai macam tindakan diskriminasi yang diterima oleh tenaga kerja/pekerja. Tindakan diskriminasi terjadi pada saat rekrutmen kerja berupa informasi lowongan pekerjaan, dimana perusahaan memberikan syarat-syarat yang dapat menghilangkan kesempatan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan.

Perlakuan diskriminatif di tempat kerja baik sebelum bekerja maupun saat bekerja dapat menghambat jalan esensial bagi tenaga kerja atau pekerja menuju pemenuhan diri dengan menghalangi upaya pemenuhan kebutuhan material, sosial dan spiritual (Putri 2018).

Pengaturan tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan diharapkan dapat tercipta keadilan dari perusahaan pemberi kerja bagi tenaga kerja. Badan usaha seperti perusahaan akan banyak membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan perusahaan akan mengeluarkan iklan informasi lowongan pekerjaan. Iklan informasi lowongan pekerjaan dapat diperoleh melalui berbagai media massa. Dewasa ini internet merupakan alat yang paling mudah untuk mengakses berbagai hal, banyak iklan informasi lowongan kerja yang tersedia di internet.

Informasi lowongan pekerjaan yang terdapat di internet memuat di hal antara lain nama serta alamat badan usaha, jenis pekerjaan serta syarat pekerjaan. Syarat-syarat pekerjaan yang ada dalam iklan lowongan kerja meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, kemampuan, serta penampilan. Informasi lowongan pekerjaan terdapat syarat berpenampilan menarik (*good looking)* diletakkan pada nomor awal sehingga menimbulkan anggapan bahwa syarat berpenampilan menarik diperhitungkan dalam rekrutmen kerja. Syarat berpenampilan menarik sering kali ditemui pada iklan informasi lowongan pekerjaan yang jenis pekerjaannya berhubungan langsung dengan konsumen atau jenis pekerjaan dengan jabatan tinggi, seperti pegawai bank, pegawai *mall* atau minimarket, namun, ada pula informasi lowongan pekerjaan dengan jenis pekerjaan tanpa tatap muka dengan orang lain masih mencantumkan syarat berpenampilan menarik pada iklan informasi lowongan pekerjaan.

**Gambar 1. Iklan informasi lowongan pekerjaan.**



Diakses pada 20 Mei 2021 : [*https://free.facebook.com/loker.utama/photos/a.268139203564683/100613008309821/?type=3&\_rdc=1&\_rdr*](https://free.facebook.com/loker.utama/photos/a.268139203564683/100613008309821/?type=3&_rdc=1&_rdr) *,2020.*

Gambar diatas dapat dilihat bahwa kualifikasi berpenampilan menarik juga terdapat pada informasi lowongan pekerjaan dengan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan orang lain, yakni sebagai Tenaga operator NTPD. Operator NTPD merupakan pekerjaan yang hanya menggunakan media telepon. Pekerjaan ini merupakan penerima panggilan dari orang lain melalui nomor darurat. Pada kenyataannya pekerjaan dengan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan konsumen masih mencantumkan syarat berpenampilan menarik.

Informasi lowongan pekerjaan yang dimuat pada media masa mengenai adanya lowongan atau peluang kerja disuatu perusahaan merupakan salah satu aktifitas awal rekrutmen yang bertujuan untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan (Hidayani and Kartikasari 2016).

Dalam pengaturan keteagakerjaan Informasi Lowongan pekerjaan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja pada Pasal 15 ayat (3) yang menyatakan bahwa :

“informasi lowongan pekerjaan harus memuat (a) jumlah lowongan pekerjaan; (b) jenis pekerjaan; (c) jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan; (d) tempat kerja, kondisi kerja dan waktu kerja; (e) upah, jaminan sosial dan tunjangan lainnya; (f) jenis kelamin dan usia; (g) pendidikan dan/atau kompetensi kerja, dan; (h) jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja”.

Berpenampilan menarik banyak ditemukan dalam informasi lowongan pekerjaan, bahkan syarat tersebut merupakan syarat mutlak yang ada dalam informasi lowongan pekerjaan (Ayu 2019). Berpenampilan menarik merupakan syarat fisik yang diberikan perusahaan di luar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Berpenampilan menarik akan menjadi kesan baik pertama yang dirasakan oleh orang lain ketika bertemu (Raissa 2020). Berpenampilan menarik juga merupakan hal penting untuk menjaga citra atau profesionalitas perusahaan.

Tampilan tubuh yang langsing, memiliki postur tubuh yang tinggi, serta memiliki kulit putih, cerah, mulus tanpa suatu bekas luka yang berarti, merupakan anggapan sebagian besar masyarakat terutama tenaga kerja terhadap kualifikasi berpenampilan menarik pada informasi lowongan pekerjaan (Sukesi et al. 2015).

Sebagian besar masyarakat, menilai sesuatu hal yang dianggap menarik berdasarkan sesuatu yang tampak dari luar seperti gaya berpakaian atau yang berkaitan dengan fisik (Wahyuni and Prasetyo 2019). Sebagian besar masyarakat, menilai sesuatu hal yang dianggap menarik berdasarkan sesuatu yang tampak dari luar seperti gaya berpakaian atau yang berkaitan dengan fisik (Wahyuni and Prasetyo 2019).

Berpenampilan menarik memiliki kata dasar “tampil” yang berarti muncul, menunjukkan, atau menampakkan diri. Berpenampilan dimaknai sebagai kata kerja yaitu memperlihatkan apa yang dimiliki seseorang mengenai penampilannya, sedangkan kata menarik dimaknai sebagai sifat yang menyenangkan, mengundang perhatian, dan membawa atau memiliki sesuatu yang membuat orang-orang melihat. Berpenampilan menarik atau *good looking* dimaknai sebagai keadaan yang menyenangkan atau mengundang perhatian, atau memperlihatkan sebuah keindahan yang datangnya dari sebuah penampilan fisik atau tubuh tertentu (Soraya 2017).

Sikap tentang kecantikan dan ketampanan berbeda, seringkali didramatiskan diantara budaya yang berbeda. Setiap kelompok memiliki pandangannya sendiri tentang apa yang membuat menjadi daya tarik fisik dan bagaimana ciri-ciri tubuh. Orang yang hidup dalam budaya yang berbeda dapat membandingkan penampilan mereka sendiri dan penampilan orang lain untuk menjadi standar budaya mereka. Gagasan tentang apa yang merupakan penampilan yang diinginkan bagi pria ataupun wanita mempengaruhi kehidupan individu dan kelompok sosial (Sherrow 2001). Berpenampilan menarik memang tidak secara langsung diartikan sebagai kecantikan/ketampanan ataupun citra tubuh seseorang tetapi pada kenyataannya hal itulah yang kemudian menjadi tolok ukur atas syarat berpenampilan menarik (Ihsanullah, Rahayu, and Edwar 2020).

Penampilan menarik memiliki istilah lain dalam bahasa Inggris yaitu “*good grooming*”, dimana istillah ini tidak hanya merujuk pada keindahan fisik semata. *Good grooming* yang dalam bahasa Indonesia berarti penampilan diri yang baik, secara langsung *good grooming* sama dengan istilah berpenampilan menarik atau *good looking*. *Good Grooming* menurut Ludfi Orbani adalah “suatu keadaan individu dimana terdapat keserasian, kerapian dan keharmonisan dalam penampilan fisik (*physical appearance*) (Widiantono 2019). Secara singkat dalam penjelasan di atas bahwa personal grooming yaitu penampilan yang rapi, serasi dan menarik baik itu pakaian maupun tata riasnya (Widiantono 2019).

Standar *good grooming* memiliki beberapa indikator, antara lain :

1. Kebersihan dan kerapian diri (*personal hygiene*), kebersihan dan kerapian diri meliputi cara berpakaian dari ujung rambut sampai ujung kaki. Penataan rambut ataupun hijab yang diselaraskan dengan warna baju, kumis dan/atau jenggot, makeup, kebersihan gigi dan mulut, menjaga aroma tubuh serta asesoris pendukung seperti jam tangan.
2. Bersikap ramah (*atitude*), sikap ramah merupakan cara berbicara, bertindak dan memperlakukan orang lain secara baik. Sikap ramah sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan ataupun kehidupan sehari-hari yang mencerminkan kepribadian seseorang. Hal tersebut merupakan salah satu dari norma kesopanan. Penggunaan bahasa yang baik dan dapat disesuaikan dengan siapa kita berbicara merupakan suatu etika yang baik, itu merupakan standar penilaian penampilan diri.
3. Percaya diri dan banyak tersenyum, sikap percaya diri yang tinggi dan banyak tersenyum akan memunculkan aura positif seseorang. Percaya diri membuat seseorang bisa bersyukur atas apa yang dimiliki dan dapat menjalani kehidupan untuk bisa memperhitungkan pilihan atas keputusan diri. Sikap percaya diri juga harus diimbangi dengan sikap ramah dan sopan terhap orang lain(Rohaeni, Hikmah, and Rahmayani 2018).

Banyak tenaga kerja yang memiliki postur tubuh yang kurang ideal, bahkan banyak tenaga kerja penyandang dissabilitas. Mereka mampu untuk melakukan pekerjaan, dan kemampuan mereka juga tidak bebeda dengan orang dengan kondisi tubuh pada umumnya. Setiap tenaga kerja memiliki hak yang setara untuk mendapatkan pekerjaan, yang dijamin oleh konstitusi negara seperti yang sudah dipaparkan di atas. Kondisi fisik seseorang dimana mereka memiliki kelebihan berat badan, kurang tinggi dan kondisi wajah yang dianggap yang tidak terlalu cantik atau tampan dapat dinilai kurang menarik. Hal yang membedakan antar tenaga kerja adalah tingkat pendidikan dan keterampilan, mereka memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, mereka juga memiliki bakat, minat dan kemampuan masing-masing. Penampilan bukanlah suatu acuan penilaian yang bisa menjadi tolak ukur untuk penerimaan tenaga kerja di suatu badan usaha. Standar penampilan menarik berbeda akan berbeda dilihat dari sudut pandang masing-masing orang.

Setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan, selama dia mampu untuk melakukannya. Banyak orang yang baik menurut fisik, tetapi belum tentu mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih. Dalam undang-undang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksananya, tidak ada dasar atau aturan yang mengharuskan bagi perusahaan untuk mencantumkan kata-kata “berpenampilan menarik” pada informasi lowongan pekerjaan sebagai salah satu syarat rekrutmen kerja.

Informasi lowongan pekerjaan yang mencantumkan syarat “berpenampilan menarik” dapat menyumbang angka pengangguran di Indonesia. Banyak tenaga kerja yang berfikir tidak dapat memenuhi kriteria tersebut. Semakin sedikitnya lapangan kerja menyebabkan persaingan dalam dunia kerja semakin ketat, ditambah dengan banyaknya universitas baik negeri maupun swasta di Indonesia yang akan meluluskan ratusan bahkan ribuan tenaga kerja. Syarat berpenampilan menarik pada informasi lowongan pekerjaan tentunya akan berpengaruh bagi tenaga kerja yang merasa dirinya tidak termasuk dalam kriteria menarik. Hal ini tentunya akan menjadi suatu perlakuan yang berbeda terhadap tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kriteria berpenampilan menarik atau memiliki kekurangan yang menonjol.

Penelitian ini merupakan penelitian yang membahas tentang syarat “berpenampilan menarik dalam iklan informasi lowongan pekerjaan”, karena frasa berpenampilan menarik identik dengan tampilan luar seseorang. Banyaknya pengaturan tentang perlindungan pekerja maupun tenaga kerja tidak mempengaruhi perlakuan pengusaha kepada tenaga kerja. Tidak ada syarat berpenampilan menarik pada Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja yang sudah dipaparkan sebelumnya. Tidak adanya pengaturan pada undang-undang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksananya menyebabkan munculnya ketidakadilan.

Sistem hukum merupakan suatu susunan atau tataan teratur dari aturan-aturan hidup, keseluruhannya terdiri dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain (Djamali 2012). Hukum berisikan tentang bagaimana manusia menjalankan serta mengembangkan haknya, mempertahankan haknya, mengembangkan kesamaan derajat manusia, menjamin kesejahteraan dan seterusnya (Soekanto 1988). Penyelesaian masalah yang dihadapi penulis adalah dengan menggunakan konstruksi hukum, sesuai dengan isu hukum dalam permasalahan ini.

Dari uraian penjelasan dia atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Syarat Berpenampilan Menarik Pada Informasi Lowongan Pekerjaan Sebagai Salah Satu Diskriminasi Dalam Dunia Kerja.** Berikut merupakan permasalahan dalam penelitian :

1. Apakah pencantuman frasa “berpenampilan menarik” pada informasi lowongan kerja sesuai dengan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja?
2. Apakah frasa “berpenampilan menarik” dalam informasi lowongan pekerjaan sebagai salah satu bentuk diskriminasi dalam dunia kerja?

**METODE**

Penelitian dengan judul “syarat berpenampilan menarik pada informasi lowongan pekerjaan sebagai salah satu diskriminasi dalam dunia kerja” ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prisip hukum, maupun doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi (Marzuki 2016). Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan dipakai untuk menemukan konsep pada regulasi yang terkait dengan masalah penelitian, dilakukan dengan cara menelaah undang-undang yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Pendekatan konseptual dilakukan dengan menggunakan pendapat atau doktrin-doktrin para ahli hukum atau menemukan konsep-konsep baru yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, yang artinya mempunyai otoritas, yaitu peraturan perundang-undangan (Marzuki 2016). Sedangkan Bahan hukum sekunder merupakan publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi (Marzuki 2016). Bahan hukum primer yang digunakan penulis antara lain :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886;
3. Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *Cocerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation* (Diskriminasi Dalam Hal Pekerjaan dan Jabatan) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836;
4. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279; dan
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990).

Bahan hukum sekunder yang digunakan penulis antara lain :

1. Buku-buku ilmiah di bidang hukum terkait dengan syarat-syarat pada informasi lowongan pekerjaan dan diskriminasi dalam dunia kerja;
2. Jurnal ilmiah terkait dengan syarat-syarat pada informasi lowongan pekerjaan dan diskriminasi dalam dunia kerja; dan
3. Artikel ilmiah terkait dengan syarat-syarat pada informasi lowongan pekerjaan dan diskriminasi dalam dunia kerja.

Selain bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, penulis juga menggunakan bahan non hukum untuk menunjang penelitian. Bahan non hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Bahan non hukum disini digunakan untuk mencari penjelasan dari suatu istilah yang ada pada permasalahan yang sedang dihadapi peneliti.

 Teknik pengumpulan bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan oleh penulis adalah studi dokumen. Studi dokumen adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan menggunakan *content analisys* (Marzuki 2016). Maka dari itu yang harus dikumpulkan lebih dulu bukan peraturan perundang-undangan karena belum ada aturan yang mengatur mengenai syarat penampilan menarik pada iklan lowongan pekerjaan (Marzuki 2016). Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan suatu landasan teori untuk menyelesaikan masalah melalui buku-buku, peraturan perundang-undangan, hasil penelitian dan lain-lain, baik dari media cetak maupun media elektronik yang berhubungan dengan syarat pada informasi lowongan kerja dan diskriminasi dalam dunia kerja.

 Bahan hukum dalam penelitian “syarat penampilan menarik pada iklan lowongan pekerjaan sebagai salah satu diskriminasi dalam dunia kerja” dianalisis dengan metode analisis preskriptif. Analisis preskriptif merupakan analisis yang dilakukan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya (Fajar and Yulianto 2015). Argumentasi atau pendapat yang dilakukan oleh penulis untuk memberikan penilaian mengenai benar atau salah menurut hukum terhadap fakta syarat berpenampilan menarik pada iklan lowongan pekerjaan.

Teknik analisis bahan hukum dimulai dengan pokok bahasan utama pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Kemudian, analisis dilakukan pada pasal yang membahas hak tenaga kerja untuk mendapat pekerjaan yaitu pada Pasal 5 dan hal-hal yang harus dimuat pada informasi lowongan pekerjaan yang terdapat pada Pasal 15 ayat (3).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Syarat “Berpenampilan Menarik” Pada Informasi Lowongan Kerja Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Pasal 15 Ayat (3) Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja**

Kebutuhan hidup yang semakin meningkat membuat para tenaga kerja berbondong-bondong untuk mencari pekerjaan. Hal tersebut tidak semudah yang dibayangkan, beberapa persyaratan serta persaingan yang cukup ketat antar tenaga kerja dapat menjadi penghambat bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan. Berpenampilan menarik atau dalam istilah bahasa inggris yaitu *good looking* seringkali menjadi salah satu dari beberapa syarat dalam rekrutmen kerja. Dalam informasi lowongan kerja yang mencantumkan syarat berpenampilan menarik atau *good looking* tidak diberikan penjelasan mengenai standar dari syarat penampilan yang perusahaan inginkan.

Penampilan pekerja seolah telah menjadi hal yang sangat penting dan dituntut oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari iklan lowongan pekerjaan yang pada umumnya mencantumkan penampilan menarik sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar. Bahkan pekerjaan yang dilakukan menggunakan media komunikasipun masih terdapat syarat tersebut. Tidak ada batasan mengenai syarat berpenampilan menarik pada informasi lowongan pekerjaan yang dicantumkan perusahaan. Penampilan merupakan hal pertama yang akan dinilai oleh orang lain, sehingga penampilan menimbulkan kesan pertama baik itu kesan baik atau buruk bagi seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang yang mampu menampilkan hal-hal baik dikatakan sebagai orang yang berpenampilan menarik.

Berpenampilan menarik dapat diartikan secara *latterlijk* (harfiah), yaitu penafsiran yang menekankan pada arti atau makna kata yang sebenarnya pada suatu tulisan (Khalid 2014).

Berpenampilan menarik merupakan suatu gabungan antara kata kerja dan kata sifat, dimana arti kata “berpenampilan” yang memiliki awalan “ber” dan akhiran “an” sebagai suatu kata kerja (verba) yang berarti “mempunyai”. Berpenampilan berawalan “ber” dan berakhiran “an” disini disebut konfiks (awalan-akhiran) ber-an, yang memiliki beberapa fungsi jika digabungkan dengan sebuah kata dasar. Konfiks ber-an dapat ditambahkan pada pada kata kerja, kata sifat dan kata benda (Hardyanti, Wagiran, and Utami 2017).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berpenampilan memiliki kata dasar “tampil” yang berarti menampakkan diri, kemudian jika kata dasar tersebut diberi awalan “ber” dan akhiran “an”, maka arti dari kata dasar tersebut menjadi berbeda. Berpenampilan memiliki beberapa arti antara lain: mempunyai penampilan; gaya penampilan; tampil dengan.

Kata selanjutnya yaitu kata “menarik” yang dapat dijadikan sebagai kata kerja ataupun kata sifat. Kata kerja ataupun verba adalah kelas kata yang menyatakan suatu tindakan, keberadaan, pengalaman, atau pengertian dinamis lainnya. Kata kerja adalah kata yang menjelaskan tentang suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang. Kata sifat adalah kelas kata yang mengubah kata benda atau kata ganti, biasanya dengan menjelaskannya atau membuatnya menjadi lebih spesifik. Jika sebagai kata kerja, kata “menarik” memiliki arti: menghela; membawa; mengambil dan sebagainya, sedangkan jika sebagai kata sifat, kata “menarik” memiliki arti menyenangkan (menggirangkan, menyukakan hati, karena indahnya, cantiknya, bagusnya dan sebagainya). Melihat pada kata sebelumnya yaitu “berpenampilan”, kali ini kata “menarik” berperan sebagai kata sifat, dan “menarik” sebagai kata sifat yang sudah disebutkan sebelumnya memiliki arti menyenangkan, karena indahnya, karena cantiknya. Berpenampilan menarik menurut KBBI yaitu mempunyai penampilan yang menyenangkan (Kamus besar bahasa indonesia n.d.). Mempunyai gaya penampilan yang indah, baik, yang bisa membuat orang lain terkesan. Dengan kata lain, menarik disini berbicara tentang keindahan subjek.

Penampilan sendiri merupakan sebuah proses pembentukan diri seseorang baik secara fisik maupun kepribadian yang baik, sehingga menimbulkan daya tarik bagi orang yang memandangnya. Berpenampilan menarik dimaknai sebagai keadaan yang menyenangkan atau mengundang perhatian, yang datangnya dari sebuah penampilan fisik atau tubuh tertentu (Soraya 2017). Masyarakat banyak menganggap bahwa berpenampilan menarik hanya berkaitan dengan kondisi fisik seseorang. Pandangan masing-masing orang berbeda tentang berpenampilan menarik. Orang yang hidup dalam budaya yang berbeda dapat membandingkan penampilan mereka sendiri dan penampilan orang lain untuk menjadi standar budaya mereka. Gagasan tentang apa yang merupakan penampilan yang diinginkan bagi pria ataupun wanita mempengaruhi kehidupan individu dan kelompok sosial (Sherrow 2001).

Frasa “berpenampilan menarik” dianggap sebagai simbol berupa kalimat yang menimbulkan makna merujuk kepada penampilan fisik, baik itu keadaan, karakter atau penampakan tubuh tertentu (Soraya 2017). Kata berpenampilan menarik akan berbeda makna sesuai situasi dan kondisi yang diperlukan. Berpenampilan menarik atau *good looking* secara *letterlijk* (harfiah) merupakan cara seseorang untuk membuat orang lain terkesan dengan keindahan penampilan yang dimiliki seseorang. Pada jenis pekerjaan yang dilakukan menggunakan media, kata penampilan masih menjadi salah satu syaratnya yang pada dasarnya tidak berubungan dengan kompetensi kerja.

Berpenampilan menarik *(good looking)*  tidak memiliki indikator yang pasti agar bisa dijadikan acuan para tenaga kerja untuk memenuhi syarat berpenampilan menarik. Berpenampilan menarik memiliki arti atau makna yang hampir mirip dengan istilah penampilan diri *(good grooming). Good grooming* memiliki indikator antara lain:

1. Kebersihan dan kerapian diri (*personal hygiene*), kebersihan dan kerapian diri meliputi cara berpakaian dari ujung rambut sampai ujung kaki. Personal *hygiene* meliputi :
2. Pakaian sopan, rapi dan selaras, berpakaian secara sopan bukan berarti pakaian yang menutup seluruh tubuh, akan tetapi pakaian yang tidak menunjukkan bentuk fisik secara berlebihan. Berpakaian rapi tentunya berupa kain yang tidak kusut, serta memiliki garis setrika yang jelas. Pakaian selaras merupakan pemilihan warna yang senada, mulai dari baju, celana, hijab (bagi yang berhijab), sepatu, serta aksesoris lainnya.
3. Pemakaian rias wajah natural dan tidak berlebihan.
4. Memakai wangi-wangian, aroma tubuh merupakan salah satu penunjang penampilan.
5. Bersikap ramah (*atitude*), sikap ramah merupakan cara berbicara, bertindak dan memperlakukan orang lain secara baik. Sikap ramah sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan ataupun kehidupan sehari-hari yang mencerminkan kepribadian seseorang. Hal tersebut merupakan salah satu dari norma kesopanan. Penggunaan bahasa yang baik dan dapat disesuaikan dengan siapa kita berbicara merupakan suatu etika yang baik, itu merupakan standar penilaian penampilan diri.
6. Percaya diri dan banyak tersenyum, sikap percaya diri yang tinggi dan banyak tersenyum akan memunculkan aura positif seseorang. Percaya diri membuat seseorang bisa bersyukur atas apa yang dimiliki dan dapat menjalani kehidupan untuk bisa memperhitungkan pilihan atas keputusan diri. Sikap percaya diri juga harus diimbangi dengan sikap ramah dan sopan terhap orang lain(Rohaeni et al. 2018).

Dunia ketenagakerjaan pada saat ini sedang tumbuh berkembang dengan beroperasinya perusahaan-perusahaan swasta yang membuat permintaan tenaga kerja semakin tinggi. Tingginya permintaan tenaga kerja dan banyaknya tenaga kerja membuat pihak perusahaan menetapkan syarat-syarat terbaik bagi mereka. Badan usaha atau perusahaan juga memiliki sudut pandang sendiri terkait syarat-syarat rekrutmen kerja. Memang tidak bisa dipungkiri, penampilan merupakan daya tarik tersendiri dalam dunia kerja.

Berpenampilan menarik dari sudut pandang suatu perusahaan dilihat sebagai bentuk profesionalitas serta keseriusan tenaga kerja pada saat melamar pekerjaan. Dalam suatu perusahaan terdapat bagian pengelola Sumber Daya Manusia (SDM), yang menyusun biaya dan kriteria yang baik sehingga dapat menjadi acuan pengembangan karir seseorang serta bertujuan untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan (Mardiah 2018). Dalam rangka mengembangkan perusahaan, akan dibuat suatu acuan persyaratan dalam penerimaan tenaga kerja. Jika tidak ada Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni dan memadai, secara otomatis perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Sebuah perusahaan atau badan usaha didirikan dengan tujuan utamanya adalah mencari keuntungan dengan memperoleh laba yang sebanyak-banyaknya untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Muhammad 2010). Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan akan mengoptimalkan kegiatan usahanya, baik dari kualitas barang dan/atau jasa yang ditawarkan ataupun kualitas sumber daya manusianya, dibuatlah acuan pengembangan karir. Salah satu manfaat dari pengembangan karir pekerja atupun tenaga kerja yang disusun bagian pengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu mengisi lowongan yang tersedia yang dibutuhkan instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya Sumber Daya Manusia untuk menjalankan kegiatan usaha dari suatu perusahaan. Dalam rangka pemenuhan tenaga kerja, bagian pengelola SDM akan membuat suatu acuan berupa syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja pada saat rekrutmen kerja. Syarat-syarat yang ditentukan perusahaan merupakan syarat yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan, agar tenaga kerja yang diterima mumpuni atau dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Syarat-syarat rekrutmen kerja yang terdapat pada iklan informasi lowongan pekerjaan pada umumnya antara lain tingkat pendidikan dengan tujuan perusahaan dapat mengetahui kompetensi pelamar, misal untuk posisi sebagai HRD *(Human Resource Development)* dalam suatu perusahaan, otomatis pelamar harus memiliki pendidikan tingkat sarjana baik hukum atau psikologi untuk mengetahui ilmunya. Kedua adalah jenis kelamin, Pengaruh terhadap jenis pekerjaan yang membutuhkan tenaga laki-laki, meski di jaman emansipasi wanita saat ini perempuan juga bisa mengerjakan pekerjaan laki-laki. Ketiga adalah usia, setiap tenaga kerja memiliki masa produktif dimana masa itu terdapat di rentang usia 20-40 tahun (Aprilyanti 2017), misal pada bagian pengepakan barang di suatu perusahaan, dikhawatirkan tingkat kecekatanan pekerja akan menurun dan tidak dapat menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan, dan bisa menghambat jalannya kegiatan usaha. Keempat adalah hal lain yang bersangkutan dengan jenis pekerjaan, seperti harus memiliki Surat Izin Mengemudi (SIM) pada pekerjaan supir, dengan tujuan melengkapi dokumen dalam berkendara. Hal yang paling dibutuhkan adalah *skill*/keahlian dan kompetensi kerja seseorang di masing-masing bidang, karena hal tersebut merupakan faktor penting yang harus menjadi persyaratan ketika seseorang hendak memasuki dunia kerja. Banyak sekali syarat-syarat lain selain ketiga syarat utama tersebut yang diberikan oleh perusahaan, termasuk syarat “berpenampilan menarik” yang sudah dibahas diatas.

Pengaturan mengenai informasi lowongan kerja sudah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, diharapkan pengaturan ketenagakerjaan dapat dipatuhi oleh badan usaha atau perusahaan. Standar informasi lowongan kerja sudah diatur oleh pemerintah tentang apa saja yang harus dicantumkan pada informasi lowongan kerja. Menurut peraturan ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja yang menyatakan bahwa:

“informasi lowongan pekerjaan harus memuat (a) jumlah lowongan pekerjaan; (b) jenis pekerjaan; (c) jenis dan syarat jabatan; (d) tempat kerja, kondisi kerja dan waktu kerja; (e) upah, jaminan sosial dan tunjangan lainnya; (f) jenis kelamin dan usia; (g) pendidikan dan/atau kompetensi kerja, dan; (h) jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja”.

Ketentuan di atas seharusnya dapat menjadi acuan bagi tiap badan usaha atau perusahaan untuk mengeluarkan iklan informasi lowongan pekerjaan. Kata “harus” pada pasal di atas merupakan kata yang bermakna kewajiban yaitu sesuatu yang harus (tidak boleh tidak) dilakukan, kewajiban tersebut berlaku bagi perusahaan untuk mencantumkan syarat-syarat sesuai dengan yang sudah disebutkan dalam ketentuan tersebut.

Jika perusahaan mencantumkan syarat lain selain dari yang sudah ditentukan oleh undang-undang, maka syarat tersebut disebut syarat tambahan. Syarat berpenampilan menarik yang ditambakan oleh perusahaan merupakan syarat yang tidak bisa dimasukkan dalam klasifikasi delapan ketentuan pada pasal diatas. Ditambahkannya syarat lain seperti syarat berpenampilan menarik dan selain yang sudah disebutkan dalam undang-undang, maka syarat tersebut tidak memiliki dasar hukum dan merupakan kehendak dari perusahaan sendiri.

Dicantumkannya syarat berpenampilan menarik pada informasi lowongan kerja memiliki tujuan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu kemajuan dan keberhasilan perusahaan, pun juga perusahaan mendapatkan keuntungan yang sangat besar. Pencantuman frasa berpenampilan menarik pada informasi lowongan pekerjaan oleh perusahaan tidak memenuhi kriteria yang ditentukan oleh pemerintah yaitu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Dengan penjelasan mengenai makna berpenampilan menarik sebelumnya, pencantuman syarat berpenampilan menarik oleh perusahaan tidak sesuai dengan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja yang membahas tentang informasi lowongan pekerjaan.

Dikatakan tidak seseuai dengan peraturan perundang-undangan dikarenakan syarat tersebut tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi ketentuan pada peraturan, dan juga syarat tersebut terlalu subjektif tidak akan berpengaruh pada kompetensi kerja. Syarat berpenampilan menarik pada informasi lowongan pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan oleh perusahaan bila hal tersebut mempengaruhi kompetensi kerja, dan bila syarat tersebut berdampak negatif bagi tenaga kerja. Tidak dicantumkannya syarat berpenampilan menarik dalam informasi lowongan kerja, secara otomatis para tenaga kerja akan memberikan penampilan terbaik mereka dengan memakai pakaian formal dan rapi serta pemakaian makeup sederhana.

**Syarat “Berpenampilan Menarik” Dalam Informasi Lowongan Pekerjaan Sebagai Salah Satu Bentuk Diskriminasi Dalam Dunia Kerja**

Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi manusia untuk dapat bertahan hidup memenuhi kebutuhannya. Negara menjamin agar setiap warganya mendapat pekerjaan yang sesuai dan layak bagi kemanusiaan, sesuai yang diamanatkan oleh konstitusi negara. Pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 disebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pada kenyataannya, masih banyak warga negara yang belum mendapatkan pekerjaan dikarena berbagai alasan. Jaminan atas hak untuk memperoleh pekerjaan juga didapatkan dari Pasal 38 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa dalam ayat (1) “setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”, dalam ayat (2) “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Pekerjaan merupakan hak ekonomi yang sudah dijamin oleh negara.

Masyarakat yang memiliki kemampuan dan sanggup untuk melakukan suatu pekerjaan berhak untuk mendapatkan atau diberi kerja. Hak atas pekerjaan juga dipertegas dalam undang-undang ketenagakerjaan, yaitu pada 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”. Dari beberapa pengaturan yang sudah disebutkan yaitu Undang-Undang Dasar 1945, undang-undang Hak Asasi Manusia serta undang-undang ketenagakerjaan, didapati bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, agama, ras dan etnis ataupun kelompok lain.

Bidang ketenagakerjaan merupakan hal yang rentan terhadap tindakan pembeda atau yang disebut diskriminasi, terutama oleh pengusaha kepada para tenaga kerja maupun pekerja. Watson meyatakan bahwa diskriminasi adalah perlakuan negatif terhadap kelompok/golongan tertentu (Watson 1984). Hal ini disebabkan karena adanya kesenjangan sosial antara pengusaha dan pekerja, dimana status sosial pengusaha lebih tinggi daripada pekerja sehingga pengusaha merasa lebih berkuasa dan memperlakukan pekerja dengan sewenang-wenang. Secara umum kondisi ini disebut sebagai diskriminasi, yang berasal dari kata *discriminate* yaitu sikap terhadap prasangka negatif (Denny 2013). Dalam dunia kerja, perlakuan diskriminatif terjadi dimana saja dan kapan saja, bahkan perlakuan diskrinminatif dapat diterima oleh tenaga kerja sebelum melakukan pekerjaan, salah satunya dalam proses rekrutmen kerja yang bisa dilihat pada syarat-syarat rekrutmen kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Banyak sekali informasi lowongan pekerjaan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang menyertakan syarat kerja diluar kompetensi kerja, karena ada atau tidaknya syarat tersebut tidak akan berpengaruh pada jenis pekerjaan yang tersedia. Pemerintah ketenagakerjaan telah menetapkan acuan tentang apa yang harus dimuat dalam informasi lowongan pekerjaan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Berpenampilan menarik dalam berbagai jenis pekerjaan tentu saja berbeda, namun hal tersebut masih dicantukan pada informasi lowongan pekerjaan yang dilakukan menggunakan media atau bisa dikatakan tidak melakukan tatap muka dengan konsumen, yang kemungkinan penilaian terhadap penampilan seseorang oleh orang lain sangat kecil.

Unsur-unsur lowongan pekerjaan yang disebutkan oleh Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan antara lain jumlah lowongan pekerjaan yang dibutuhkan, jenis pekerjaan, jenis jabatan dan syarat jabatan, tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja, upah dan jaminan sosial, jenis kelamin dan usia, pendidikan dan kompetensi kerja, jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja. Pada iklan informasi lowongan pekerjaan yang sudah dibahas sebelumnya terdapat syarat berpenampilan menarik yang dijadikan sebagai syarat rekrutmen kerja. Meski kriteria menarik pada tiap pekerjaan berbeda, apalagi penampilan menarik pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tatap muka dengan orang lain, tujuan pencantuman penampilan menarik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam acuan yang sudah diberikan oleh pemerintah khususnya di bidang ketenagakerjaan, tidak ada keharusan bagi perusahaan mencantumkan syarat selain yang diinstruksikan oleh pemerintah. Hal ini memicu adanya pemikiran tidak adil pada tenaga kerja, terlebih lagi syarat tersebut tidak memiliki dasar untuk turut dicantumkan sebagai syarat rekrutmen kerja. Tindakan pengusaha yang membuat rasa ketidakadilan pada pekerja maupun tenaga kerja merupakan tindakan diskriminatif dalam dunia kerja. Syarat berpenampilan menarik berdasarkan rumusan masalah sebelumnya disimpulkan bahwa syarat tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh pemerintah.

Indonesia telah memiliki berbagai pengaturan yang dibuat untuk meniadakan perilaku diskriminatif di berbagai kalangan, namun pengaturan yang dibuat belum berjalan efektif. Perlakuan diskriminatif sangat dikecam tidak hanya di Indonesia namun juga diberbagai negara di dunia. Pada Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa :

“diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang beakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.

Berpenampilan menarik merupakan pembeda atas dasar kelompok, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kelompok adalah kumpulan orang yang memiliki ciri-ciri yang sama atau hubungan yang sama.

Dalam bidang ketenagakerjaan perlindungan dari adanya tindakan diskriminasi juga diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Setiap orang memiliki Hak Asasi Manusia yang sama sejak dia dilahirkan, yang harus dijunjung tinggi dan dihormati oleh setiap orang. Menghormati hak orang lain merupakan hal yang penting demi menepis tindakan diskriminasi. Beberapa pengaturan yang mendukung adanya kebebasan dalam hal pekerjaan merupakan jaminan bagi para tenaga kerja atau pekerja atas hak bebas dari diskriminasi.

Organisasi perburuhan internasional yaitu ILO mengatur tentang diskriminasi dalam dunia kerja pada konvensi ILO yang telah disahkan dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *International Labour Organization* *Convention* No. 111 *Cocerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan) bahwa pada Pasal 1 huruf a menyatakan:

“setiap pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan”, dan pada huruf b “pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada dan dengan badan lainnya yang sesuai”.

Jika syarat berpenampilan menarik ditiadakan pada informasi lowongan kerja dengan jenis pekerjaan yang hanya menggunakan media komunikasi, maka hal itu tidak akan berpengaruh karena tanpa adanya syarat tersebut para tenaga kerja secara otomatis akan memberikan penampilan terbaik mereka. Berpakaian formal dan rapi, serta menggunakan *make-up* sewajarnya merupakan hal yang lazim dilakukan oleh para pekerja ataupun tenaga kerja pada saat bekerja atau melamar pekerjaan.

Beberapa pengaturan diatas dapat disimpulkan bahwa syarat “berpenampilan menarik” pada informasi lowongan kerja merupakan syarat diskriminatif, dimana syarat tersebut merupakan suatu kriteria pembeda, pengecualian, dan pengutamaan diluar kompetensi kerja yang akan berakibat mengurangi kesempatan kerja seseorang. Syarat berpenampilan menarik jika dipahami secara *latterlijk* maka syarat tersebut dapat dikatakan sebagai syarat diskriminatif, dimana pengertian *latterlijk* merupakan suatu pemahaman terhadap suatu teks atau kalimat terpaku hanya pada teks atau kalimat tersebut. Dalam situasi saat ini yaitu ketatnya persaingan untuk mendapat pekerjaan, dengan pengertian syarat berpenampilan menarik atau *good looking* secara *letterlijk*, maka syarat tersebut membatasi tenaga kerja terhadap pekerjaan yang diminatinya, membatasi dalam arti syarat tersebut diluar kompetensi kerja. Perusahaan akan lebih memprioritaskan tenaga kerja yang dianggap memiliki penampilan menarik daripada tenaga kerja yang berpenampilan biasa saja, hal ini juga dapat dikatakan sebagai suatu pembatasan.

Klausul syarat penampilan tidak ditemukan pada ketentuan yang mengatur tentang informasi lowongan pekerjaan merupakan suatu kekosongan hukum. Penyelesaian isu kekosongan hukum dapat dilakukan dengan cara metode konstruksi antara lain analogi (*argumentum per analogian*), penghalusan/penyempitan hukum (*rechtsverfijning),* dan *argumentum a contrario* (Mertokusumo 2007)*.* Tidak diaturnya syarat berpenampilan menarik pada informasi lowongan kerja dalam regulasi ketenagakerjaan menimbulkan adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif, maka dari itu penyelesaian isu hukum yang relefan dengan masalah yang dihadapi saat ini adalah penghalusan/penyempitan hukum.

Penghalusan atau penyempitan hukum merupakan salah satu bentuk konstruksi hukum dimana penghalusan hukum dilakukan dengan tidak menerapkan atau menerapakan hukum secara lain daripada ketentuan hukum tertulis yang ada atau memperlakukan hukum sedemikian rupa (secara halus) sehingga seolah-olah tidak ada pihak yang disalahkan (Juanda 2016).

Dalam penghalusan/penyempitan hukum dibentuklah pengecualian atau penyimpangan-penyimpangan baru dari peraturan-peraturan yang bersifat umum.

Agar penampilan yang dicantumkan oleh perusahaan tidak terkesan dikriminatif, perlu adanya penghalusan pada ketentuan tentang informasi lowongan pekerjaan, agar semua bisa berpenampilan rapi dan sopan di depan perusahaan dan tidak menjatuhkan mental tenaga kerja. Konsep *good grooming* dapat dijadikan pengganti dari istilah sebelumnya. *Good grooming* yang dalam bahasa Indonesia berarti penampilan diri yang baik, secara langsung *good grooming* sama dengan istilah berpenampilan menarik atau *good looking*.

*Good Grooming* menurut Ludfi Orbani adalah “suatu keadaan individu dimana terdapat keserasian, kerapian dan keharmonisan dalam penampilan fisik dan kepribadian (*physical appearance*). Secara singkat dalam penjelasan di atas bahwa personal grooming yaitu penampilan yang rapi, serasi dan menarik baik itu pakaian maupun tata riasnya (Widiantono 2019).

Syarat berpenampilan menarik juga dikenal dengan istilah *good looking.* Dalam persaingan kerja yang sangat ketat, syarat tersebut mendapat respon negatif dari para tenaga kerja. Istilah berpenampilan menarik atau *good looking* sering diartikan sebagai sebatas keindahan luar saja, atau pada kata dasar *look* dalam bahasa indonesia berarti lihat, dimana *good looking* adalah suatu keindahan yang dilihat dengan indra pengelihatan. Keindahan yang dimaksud bukan tentang keindahan suatu barang atau tempat melainkan keindahan pada seseorang, karena istilah *good looking* atau berpenampilan menarik dipakai pada seseorang. Syarat tersebut dapat diubah dengan kata *good grooming* (penampilan diri). Penampilan menarik atau *good looking* merupakan istilah yang menggambarkan atau menilai seseorang hanya tampak luar saja, namun penampilan diri merupakan istilah yang dapat diartikan melihat seseorang dari berbagai aspek, baik dari cara berbusana, cara berbicara, kesopanan, ekspresi wajah, dan sebagainya.

Standar *good grooming* memiliki beberapa indikator antara lain :

1. Kebersihan dan kerapian diri (*personal hygiene*), kebersihan dan kerapian diri meliputi cara berpakaian dari ujung rambut sampai ujung kaki. Penataan rambut ataupun hijab yang diselaraskan dengan warna baju, kumis dan/atau jenggot, makeup, kebersihan gigi dan mulut, menjaga aroma tubuh serta asesoris pendukung seperti jam tangan. Personal hygiene meliputi :
2. Pakaian sopan, rapi dan selaras, berpakaian secara sopan bukan berarti pakaian yang menutup seluruh tubuh, akan tetapi pakaian yang tidak menunjukkan bentuk fisik secara berlebihan. Sedangkan berpakaian rapi tentunya berupa kain yang tidak kusut, serta memiliki garis setrika yang jelas. Pakaian selaras merupakan pemilihan warna yang senada, mulai dari baju, celana, hijab (bagi yang berhijab), sepatu, serta aksesoris lainnya.
3. Pemakaian rias wajah natural dan tidak berlebihan, pemakaian make-up juga sangat penting, akan tetapi pemakaian make-up juga harus diperhatikan, tidak berlebihan atau tidak terlihat pucat atau polosan.
4. Memakai wangi-wangian, aroma tubuh merupakan salah satu penunjang penampilan. Menggunakan pewangi pakaian, parfum deodoran, serta menghindari bau mulut agar ketika berbicara dengan orang lain tidak membuat orang lain merasa tidak nyaman.
5. Bersikap ramah (*atitude*), sikap ramah merupakan cara berbicara, bertindak dan memperlakukan orang lain secara baik. Sikap ramah sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan ataupun kehidupan sehari-hari yang mencerminkan kepribadian seseorang. Hal tersebut merupakan salah satu dari norma kesopanan. Penggunaan bahasa yang baik dan dapat disesuaikan dengan siapa kita berbicara merupakan suatu etika yang baik, itu merupakan standar penilaian penampilan diri.
6. Percaya diri dan banyak tersenyum, sikap percaya diri yang tinggi dan banyak tersenyum akan memunculkan aura positif seseorang. Percaya diri membuat seseorang bisa bersyukur atas apa yang dimiliki dan dapat menjalani kehidupan untuk bisa memperhitungkan pilihan atas keputusan diri. Sikap percaya diri juga harus diimbangi dengan sikap ramah dan sopan terhap orang lain (Rohaeni et al. 2018).

Kriteria *good grooming* tersebut dapat dicantumkan pada informasi lowongan pekerjaan sebagai pengganti dari syarat berpenampilan menarik yang menjadi salah satu syarat rekrutmen kerja. Syarat tersebut dapat menghilangkan kesan atau anggapan adanya diskriminasi, terutama dalam hal fisik semata, karena *good grooming* merupakan penampilan seseorang secara sikap ditunjang dengan kerapian dan keserasian dalam hal berpakaian, bukan keindahan fisik yang ditimbulkan dari istilah berpenampilan menarik.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Pencantuman syarat berpenampilan menarik pada informasi lowongan pekerjaan ternyata tidak sesuai dengan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, dikarenakan dalam aturan tersebut tidak disebutkan adanya syarat penampilan yang harus dicantumkan dalam informasi lowongan kerja. Makna dari kata berpenampilan menarik tidak sesuai dengan aturan yang ada.

Pencantuman syarat berpenampilan menarik (*good looking)* pada informasi lowongan kerja dianggap sebagai bentuk diskriminasi dalam dunia kerja berdasarkan Undang-Undang Hak Asasi Manusia dan Konvensi ILO Nomor 111. Syarat tersebut merupakan suatu bentuk pembatasan kepada para tenaga kerja atas hak memperoleh pekerjaan. Tanpa dicantumkannya syarat penampilan dalam iklan lowongan kerja dengan jenis pekerjaan yang menggunakan media komunikasi, secara otomatis para pekerja ataupun tenaga kerja yang ingin melamar pekerjaan akan menampilkan penampilan terbaik mereka, seperti memakai pakaian formal dan memakai *make up* sederhana.

**Saran**

Jika perusahaan ingin tetap mencantumkan syarat berpenampilan menarik (*good looking)* pada informasi lowongan kerja yang hanya menggunakan media komunikasi, dapat diganti dengan merubah kata menjadi “*good grooming*”. Istilah *good grooming* dapat menghilangkan anggapan diskriminasi, karena *good looking* hanya menilai orang tampak luar sementara *good grooming* menilai orang secara keseluruhan dari penampilan dan ditunjang dengan kepribadian.

Pemerintah khususnya di bidang ketenagakerjaan dapat melakukan pengawasan terkait informasi lowongan kerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Pemberian teguran ataupun sanksi terhadap perusahaan yang masih melanggar ketentuan, terutama ketentuan mengenai informasi lowongan pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku :**

Denny. 2013. *Menjadi Indoensia Tanpa Diskriminasi*. jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Djamali, R. Abdoel. 2012. *Pengantar Hukum Indonesia*. jakarta: Rajawali Pers.

Fajar, Mukti and Acmad Yulianto. 2015. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Husni, Lalu. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. jakarta: PT. raja grafindo persada.

Marzuki, Peter Mahmud. 2016. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Mertokusumo, Sudikno. 2007. *Mengenal Hukum*. Yogyakarta: liberty.

Muhammad, Abdulkadir. 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*. bandung: citra aditya bakti.

Sherrow, Victoria. 2001. *For Appearance’ Sake : The Encyclopedia off Good Looks, Beauty, and Grooming*. Phoenix: oryx press.

Soekanto, Soerjono. 1988. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Watson, L. David &. Frank joyce. 1984. *Social Psychology*. Scot Foresman Company.

**Jurnal :**

Aprilyanti, Selvia. 2017. “Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Kasus : PT . OASIS Water International Cabang Palembang ).” 1(2):68–72.

Arfiliananda, Alvian. 2017. “Rasionalitas Konsumsi Petani Muslim Pada Desa Sumber Kabupaten Probolinggo Dalam Prespektif Islam.” 623–33.

Hardyanti, Sitti, Wagiran, and Santi Pratiwi Tri Utami. 2017. “Perbandingan Afiks Pembentuk Verba Bahasa Indonesia Dan Bahasa Jawa.” *Jurnal Sastra Indonesia* 6(1):34–40.

Hidayani, Dina and Dwi Kartikasari. 2016. “Analisis Kesempatan Kerja Yang Dibutuhkan Dalam Perekrutan Karyawan Di Batam Yang Menggunakan Iklan Lowongan Pekerjaan Di Media Koran Batam Pos Dan Tribun Batam.” 4(2):115–21.

Ihsanullah, Abi, Siti Eka Rahayu, and Valentina Edellwiz Edwar. 2020. “Objektivikasi Dibalik Subjektifikasi Perempuan Dalam Iklan Pantene: Interview Kerja Yang Terberat.” *Jurnal Wanita Dan Keluarga* 1(2):40–49.

Juanda, Enju. 2016. “Konstruksi Hukum Dan Metode Interpretasi Hukum.” 4(2):154–66.

Kemenakertrans. 2012. *Kesetaraan Dan Non Diskriminasi Di Tempat Kerja Di Indonesia*.

Khalid, Afif. 2014. “Penafsiran Hukum Oleh Hakim Dalam Sistem Peradilan Di Indonesia.” *Al’adl* 6(11):9–36.

Mardiah, Ainun. 2018. “Pengaruh Penampilan Modis Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perempuan Pada Bank Danamon Cabang Pekanbaru.” 1–18.

Raissa, Amanda. 2020. “PERLINDUNGAN BAGI PARA PENCARI KERJA DARI KUALIFIKASI PERUSAHAAN YANG DISKRIMINATIF.” *Mimbar Keadilan* 12(2):262–71.

Rini, nicken sarwo. 2018. “Analisis Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi Dalam Peraturan Daerah Di Bidang Pendidikan Dan Kesehatan.” *Jurnal HAM* 9(1).

Rohaeni, Heni, Asri Salimah Hikmah, and Rani Rahmayani. 2018. “Be Good Atitude Dalam Berpenampilan Pada UMKM ‘ Mang Piat ’ Kabupaten Bandung Barat.” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1(1):142–48.

Setyawati, Meita. 2017. “Daya Juang Menghadapi Diskriminasi Kerja Pada Penyandang Tunadaksa.” *Psikoborneo* 5(1).

Soraya, Sabrina Laudhita. 2017. “Penggambaran Tubuh Perempuan Di Dalam Iklan Lowongan Pekerjaan.”

Sukesi, Keppi, Fathan, Widodo Muktiyo, and Ismi Dwi Astuti. 2015. “Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik ( SNISIP ) FISIP UNS Dengan Tema Gender Politik Dan Pembangunan Di Indonesia : Perspektif Multidisiplin.” Surakarta: UNS Pers.

Wahyuni, Kholifah Diah and Kuncoro Bayu Prasetyo. 2019. “Diskriminasi Terhadap Kaum Gemuk (Studi Kasus: Kalangan Remaja Bertubuh Gemuk Di Wonosobo).” *Solidarity* 8(2):681–91.

**Skripsi :**

Ayu, Alif Nanda. 2019. “Penampilan Sebagai Komunikasi Non- Verbal Perempuan Dalam Dunia Pekerjaan.” Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Putri, Satiasti. 2018. “Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Pekerja Di Perusahaan Swasta Di Kota Yogyakarta.” universitas islam indonesia yogyakarta.

Widiantono, Dimas. 2019. “Penerapan Personal Grooming Pramugraha Serela Hotel Merdeka Bandung.” Sekolah tinggi pariwisata.

Web page :

Disnaker, Admin. 2019. “Masalah Tenaga Kerja Dan Angkatan Kerja Di Indonesia.” *Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng*. Retrieved July 21, 2021 (https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/masalah-tenaga-kerja-dan-angkatan-kerja-di-indonesia-56).

**Kamus :**

Kamus besar bahasa indonesia, (KBBI). n.d. “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).” Retrieved (https://kbbi.web.id/tampil).

**Peraturan perundang-undangan :**

Indonesia.1945.*Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

Indonesia.1999.*Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

Indonesia.1999.*Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Cocerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation (Diskriminasi Dalam Hal Pekerjaan dan Jabatan)*.(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836)

Indonesia.2003.*Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Indonesia. 2016. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.* (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990)