

PENERAPAN KUALIFIKASI KERJA BERPENAMPILAN MENARIK DALAM KONTEKS HAM DAN KEADILAN SOSIAL

Ayunda Nurul Afifatur Rizqiyah, Universitas Pekalongan,
ayunda510@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengentaskan kemiskinan melalui pembukaan lapangan kerja. Beberapa posisi tertentu pada perusahaan juga mengharuskan perusahaan menempatkan kualifikasi tertentu pula, salah satunya adalah berpenampilan menarik. Akan tetapi, kualifikasi ini justru lebih condong pada kecantikan atau ketampanan fisik, sehingga para pelamar lain merasa didiskriminasi dan tidak ada keadilan di dalamnya. Penelitian ini menggunakan metode *yuridis-normatif*, yaitu dengan memahami permasalahan untuk dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan maupun kajian hukum kepastiaan yang ada sebagai dasar hipotesis. Hasil temuan dari penelitian ini adalah bahwa penempatan kualifikasi berpenampilan menarik tanpa penjelasan definitif menumbuhkan anggapan masyarakat bahwa penampilan menarik yang dimaksud adalah soal kecantikan dan ketampanan fisik secara mutlak, oleh karena realitanya memang demikian. Penempatan kualifikasi berpenampilan menarik memberikan konsekuensi yuridis, yaitu bahwa hal tersebut merupakan diskriminasi sebagaimana dimaksud dalam UU HAM dan Permenaker Nomor 39 Tahun 2019, sehingga banyak pelamar yang kehilangan haknya untuk bekerja. Akibatnya, angka pengangguran masih tergolong tinggi hingga sekarang. Penetapan aturan yang membatasi syarat-syarat atau kualifikasi kerja adalah suatu langkah yang tepat. Aturan-aturan yang ditetapkan dihasilkan dari hasil kesepakatan antara pengusaha dengan pihak serikat buruh yang disetujui oleh Depnaker. Nantinya, sebelum, selama dan setelah proses *recruitment* berlangsung, Depnaker berperan sebagai pemberi izin, pengawas, dan eksekutor untuk memberi sanksi kepada perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran atau kecurangan berdasarkan aduan dari pelamar yang merasa dicurangi. Langkah ini dapat mewujudkan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.

KATA KUNCI: *penampilan menarik, keadilan sosial, HAM*

I. PENDAHULUAN

Keutuhan suatu negara bertumpu pada dua hal; stabilitas ekonomi dan hukum yang mengaturnya, sehingga yang demikian itu dapat dikatakan bahwa ekonomi merupakan poros ketahanan negara yang dalam pelaksanaannya diatur oleh hukum positif suatu negara. Oleh karenanya, kegiatan ekonomi tidak dapat dipisahkan dari keberadaan hukum yang turut menjadi rambu - rambu dalam lalu lintas perekonomian negara. Eksistensi perusahaan-perusahaan di

Indonesia menjadi hal yang krusial, sebab secara tidak langsung memiliki tanggung jawab untuk mengentaskan kemiskinan penduduk Indonesia. Namun, Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2022 mencatat bahwa angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) masih tergolong cukup tinggi, yakni 5,83%.¹ Dari angka tersebut, survei Databoks mengklasifikasikan angka pengangguran berdasarkan usia penduduk, di mana angka terbesar terdapat pada rentang usia 20-24 tahun dengan jumlah pengangguran sebesar 2.504.512 jiwa.² Angka yang fantastis tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memang betul-betul dituntut lebih keras untuk melaksanakan tanggung jawab sosial, dalam hal ini adalah pengentasan kemiskinan melalui kegiatan ekonomi yang dapat mendongkrak kesejahteraan masyarakat.

Peran dan tanggung jawab perusahaan terhadap kondisi sosial masyarakat telah ditegaskan melalui pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 Tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas. Dari kedua peraturan tersebut, tanggung jawab perusahaan dapat dipahami sebagai wujud komitmen perseroan sebagai upaya peran serta dalam misi pembangunan ekonomi berkelanjutan (SDGs), dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat bagi perseroan, komunitas setempat, maupun masyarakat.³ Salah satu wujud tanggung jawab sosial perusahaan yang seringkali ditemui dalam kehidupan sehari-hari adalah pembukaan lowongan kerja sebagai upaya peningkatan penyerapan tenaga kerja. Banyak sekali *update* lowongan pekerjaan yang dapat ditemui di hampir seluruh *platform* media sosial setiap harinya. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan hasil survei Databoks yang menunjukkan sebanyak 2.504.512 pengangguran di usia muda. Dalam beberapa grup lowongan kerja di media sosial, Facebook misalnya, banyak warganet yang mengeluhkan atas adanya kualifikasi yang terkesan diskriminatif yaitu “berpenampilan menarik” yang di beberapa posisi tertentu, tidaklah relevan jika dimasukkan sebagai syarat bagi pendaftar kerja. Kualifikasi ini telah banyak digunakan oleh perusahaan baik berskala besar maupun perusahaan kecil, sehingga turut mempengaruhi angka pengangguran bagi penduduk usia produktif di Indonesia. Kualifikasi berpenampilan menarik kini justru menjadi hal yang

¹ Badan Pusat Statistik, (Mei 2022), online: *Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,89 juta rupiah per bulan* <<https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen.html>>.

² Viva Budy Kusnandar, “Lebih dari Separuh Pengangguran Berusia 15-29 Tahun pada Februari 2022”, (Agustus 2022), online: *Databoks* <<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/08/lebih-dari-separuh-pengangguran-berusia-15-29-tahun-pada-februari-2022>>.

³ Sartika Nanda Lestari, “*PERAN PERUSAHAAN MELAKSANAKAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN SEBAGAI UPAYA PENGENTASAN KEMISKINAN DI INDONESIA*” (2018) 46:1 Masalah Masalah Hukum 81.

problematis dalam penyerapan tenaga kerja oleh karena tidak ada batasan definitif mengenai arti “berpenampilan menarik”. Maka bukan suatu hal yang aneh jika kualifikasi tersebut menjadi hal yang sensitif dan kontradiktif di kalangan *jobseeker*. Padahal, kesetaraan hak dalam dunia kerja telah menjadi konsensus yang diatur secara jelas dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa setiap WNI memiliki hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak, dalam arti bahwa setiap orang tidak dibedakan dari segi perlakuan dalam bekerja dan/atau mendapat peluang pekerjaan dengan tujuan untuk memiliki hidup yang layak. Peraturan ini kemudian dipertegas dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), bahwa setiap orang berkesempatan sama untuk memiliki pekerjaan tanpa adanya sikap diskriminatif. Perusahaan semestinya mempertimbangkan lebih dalam akan penempatan kualifikasi berpenampilan menarik pada posisi yang benar-benar relevan.

Penelitian mengenai diskriminasi dalam dunia kerja terlebih dahulu telah diteliti oleh Reva Damayanti dan Nurul Hikmah (Universitas Surabaya) dengan judul Syarat Berpenampilan Menarik pada Informasi Lowongan Pekerjaan sebagai Salah Satu Diskriminasi dalam Dunia Kerja yang berfokus pada pokok permasalahan kesetaraan hak dalam mendapat pekerjaan dengan hasil bahwa kualifikasi berpenampilan menarik membelenggu hak-hak calon tenaga kerja oleh karena tidak ada batasan spesifik mengenai apa yang dimaksud dengan “berpenampilan menarik”. Hal tersebut tidak sesuai dengan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 karena tidak ada poin yang mengatur tentang penampilan calon tenaga kerja serta bertentangan dengan Hak Asasi Manusia dan Konvensi *ILO* Nomor 111, di mana kualifikasi tersebut termasuk ke dalam perbuatan diskriminatif kepada tenaga kerja.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian berjudul Penerapan Kualifikasi Berpenampilan Menarik Dalam Konteks HAM Dan Keadilan Sosial ini menitikberatkan pada penempatan kesesuaian kualifikasi berpenampilan menarik serta penanggulangan segala bentuk diskriminasi di dalamnya dengan tujuan untuk mengetahui lebih jauh implikasi penempatan kualifikasi berpenampilan menarik dari segi HAM maupun Keadilan Sosial di Indonesia.

Berdasarkan pemaparan pokok persoalan pada paragraf sebelumnya, maka terdapat 2 (dua) inti dari permasalahan yang akan dijadikan poin pembahasan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut: (1) Apa pengaruh penerapan kualifikasi “berpenampilan menarik” bagi para *jobseeker* di Indonesia?; (2) Bagaimana sebaiknya hukum negara Indonesia menjamin kesetaraan hak untuk bekerja?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis-normatif*, yakni meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepastakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti.⁴ Penelitian ini secara spesifik merupakan tipe penelitian hukum deskriptif yang berupa pemaparan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau suatu peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁵ Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa tinjauan kepastakaan hukum (*normative legal research*), yaitu dengan mengumpulkan data pendukung dari berbagai aturan-aturan hukum yang berlaku, doktrin atau pendapat para ahli hukum, juga bahan-bahan bacaan yang kemudian dihubungkan antara kasus dengan data-data yang diperoleh sebagai dasar penyusunan hipotesis dari permasalahan yang diteliti. Penyampaian hipotesis dilakukan melalui analisis kualitatif dengan cara melakukan interpretasi (penafsiran) ekstensif terhadap bahan-bahan hukum yang telah diolah.

III. PEMBAHASAN

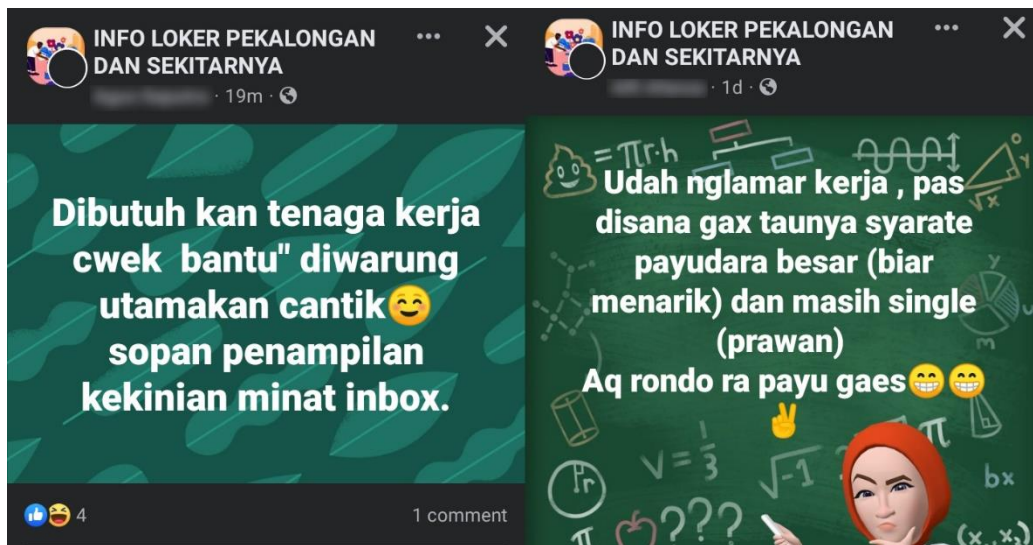
A. PENGARUH PENERAPAN KUALIFIKASI KERJA “BERPENAMPILAN MENARIK” BAGI PARA JOBSEEKER DI INDONESIA

Setiap perusahaan tentu memiliki kriteria sendiri untuk calon tenaga kerja yang direkrutnya. Hal yang demikian dimaksudkan agar perusahaan dapat menjalankan bisnisnya semaksimal mungkin dengan imbalan profit yang sesuai atau melebihi target. Beberapa posisi tertentu, khususnya bagain profesional memang membutuhkan kualifikasi khusus untuk menunjang kinerja perusahaan. Kualifikasi tersebut umumnya berupa *skill* atau kemampuan di bidang tertentu, latar belakang pendidikan, usia calon tenaga kerja, hingga kualifikasi yang mengatur penampilan saat bekerja. Namun, belakangan ini warganet di beberapa grup media sosial yang berisi tentang informasi lowongan kerja justru merasa didiskriminasi atas adanya kualifikasi yang mengatur penampilan saat bekerja.

Untuk mempermudah pemahaman hipotesis penelitian, peneliti memberi sedikitnya 2 (dua) contoh tentang penyebaran informasi lowongan kerja dengan penerapan kualifikasi berpenampilan menarik. Satu di antaranya adalah *recruiter* dan sisanya adalah *jobseeker* yang diposting dalam Grup Info Loker Pekalongan dan Sekitarnya mengenai adanya info lowongan kerja yang menetapkan adanya kualifikasi berpenampilan menarik.

⁴ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan 1 (Mataram: Mataram University Press), 48.

⁵ Ibid, 26.



Gambar III.1 penyebaran informasi lowongan kerja dengan penerapan kualifikasi berpenampilan menarik.

Dari tangkapan gambar di atas, kita dapat mengetahui bahwa penerapan kualifikasi berpenampilan menarik seakan telah menjadi “kebutuhan utama” dari hampir setiap *recruiter*. Namun meski demikian, kebijakan tersebut juga tidak dapat ditolak mentah-mentah, mengingat bahwa beberapa posisi memang membutuhkan aturan tertentu untuk pekerja dalam hal berpenampilan. Tetapi, pemahaman yang menjadi *mindset* masyarakat adalah bahwa kualifikasi tersebut dianggap mempersulit untuk melamar pekerjaan, padahal seluruh kualifikasi lain telah terpenuhi dari dalam dirinya.

Lalu, bagaimana jika penerapan kualifikasi berpenampilan menarik tidak sesuai dengan posisi, seperti pada contoh pelayan warung kecil? Bagaimana pula jika kualifikasi yang dimaksud justru mengarah pada hal-hal seksis? Tidak adanya pembatasan mengenai apa saja yang dimaksud sebagai penampilan menarik inilah yang menjadi permasalahan utama yang berdampak serius pada tingkat kesejahteraan masyarakat dalam segi ekonomi di Indonesia. Kaburnya makna penampilan menarik membentuk anggapan masyarakat bahwa penampilan menarik yang dimaksud adalah kecantikan atau ketampanan calon tenaga kerja secara mutlak. Tetapi, lagi-lagi anggapan ini juga tidak dapat disalahkan begitu saja, mengingat bahwa masyarakat memang memberikan asumsi berdasarkan hal-hal yang bersifat faktual. Artinya, anggapan bahwa penampilan menarik adalah kecantikan atau ketampanan secara mutlak diungkapkan oleh masyarakat berdasarkan proses penerimaan pelamar yang telah terjadi sebelumnya. Proses *recruitment* dengan metode seperti ini memang selalu menuai kontradiksi oleh karena penerimaan pelamar dilakukan dengan mengorbankan hak-hak kesempatan bekerja pelamar lainnya yang memiliki

kemampuan atau bakat di bidangnya hanya karena penampilan fisik semata. Permasalahan seperti ini, jika didalami lebih lanjut sebenarnya dapat kita pahami dalam 2 (dua) sudut pandang seperti pada penjelasan berikut ini:

A. Dalam Sudut Pandang Hak Asasi Manusia

Indonesia merupakan negara yang menempatkan kedudukan Hak Asasi Manusia (HAM) pada tingkat peraturan pertama (paling atas) dari seluruh hirarki peraturan perundang-undangan yang ada. Hal ini dibuktikan dengan adanya pasal-pasal khusus tentang apa-apa saja yang termasuk ke dalam kategori HAM di dalam Undang-undang Dasar 1945 (UUD 1945) sebagai induk seluruh peraturan hukum yang ada. Namun, kedudukan HAM tidak hanya dimuat dalam UUD 1945, tetapi beberapa undang-undang lain juga menyebutkan secara nyata hak yang diatur dalam UUD 1945, yang biasanya ditulis dengan frasa, “*setiap orang berhak....*”.

Pemberian hak dalam ruang lingkup pekerjaan secara *gamblang* telah disebutkan melalui Pasal 38 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 (UU HAM), tepatnya pada ayat (1) dan (2) yang pada intinya adalah setiap WNI berhak atas pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuannya serta bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Sebenarnya, sampai sini pun sudah dapat dipahami bahwa UU HAM melarang adanya diskriminasi dalam hal pekerjaan, yang mana dibuktikan dengan adanya frasa “*bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil*”. Hal ini berarti secara tidak langsung pemberi kerja (pengusaha) dilarang menetapkan syarat-syarat atau kualifikasi pekerjaan yang merenggut hak-hak WNI untuk bekerja selama calon tenaga kerja memang memiliki bakat, kecakapan, dan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kedudukan HAM dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh juga ditulis secara tegas melalui peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan operasional perusahaan. Akan tetapi, jika diamati sejauh ini, kedudukan HAM tersebut dalam undang-undang yang dimaksud masih sebatas “*penegasan*” saja, dalam arti bahwa HAM sejauh ini belum dilibatkan secara penuh oleh pengusaha ke dalam pelaksanaan pokok-pokok penyelenggaraan operasional perusahaan, khususnya dalam proses pembukaan lowongan kerja.

Pada proses perekrutan pekerja, maka sudah tentu pengusaha wajib tunduk pada hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu produk hukum yang secara formil berasal dari undang-undang dan peraturan-peraturan sebagai salah satu sumbernya. Undang-undang yang dimaksud adalah undang-undang yang ditetapkan oleh pemerintah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Sedangkan peraturan-peraturan yang

dimaksud adalah peraturan perundang-undangan lainnya yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang dan pada umumnya berupa Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri, Keputusan Menteri, dan lain-lain.⁶ Undang-undang yang menjadi sumber hukum ketenagakerjaan selain UU Ketenagakerjaan, dalam hal hak kesempatan bekerja adalah UU HAM. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan haruslah mendasarkan pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut.⁷

Ketentuan dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang menegaskan bahwa “*setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.*” merupakan spesifikasi dari Pasal 39 UU HAM yang secara rinci dan khusus mengatur hubungan privat antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau calon tenaga kerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.⁸

Pada tahap ini, kita telah memahami bahwa HAM memang betul-betul dipertahankan dan tidak hanya ditekankan pada UU HAM saja. Penegasan hak kesempatan bekerja dalam UU Ketenagakerjaan menjadi rambu-rambu bagi para pengusaha untuk tidak mengadakan pelaksanaan operasional perusahaan yang menghilangkan hak-hak calon/pekerja. Oleh karena itu, seharusnya tidak ada alasan lagi untuk tidak menggunakan kualifikasi yang membelenggu hak-hak pekerja/buruh atau calon tenaga kerja lagi. Meski maksud dan tujuan Pasal 39 UU HAM dan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan disampaikan secara tersirat, tetapi secara jelas dapat kita pahami apa yang dicita-citakan dalam pembentukan peraturan tersebut.

B. Dalam Sudut Pandang Keadilan Sosial

Seluruh peraturan hukum tentu muaranya adalah demi menciptakan “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Berbicara mengenai keadilan sosial, maka erat kaitannya dengan pendalaman makna suatu peraturan perundang-undangan secara filosofis. Menurut Notonegoro Pancasila adalah dasar falsafah negara Indonesia, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Pancasila merupakan dasar falsafah dan ideologi negara yang diharapkan menjadi

⁶ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008), 6–7.

⁷ Abdullah Sulaiman & Andi Walli, *Buku Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta, 2019), 28.

⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penjelasan Pasal 5.

pandangan hidup bangsa Indonesia sebagai pemersatu, lambang persatuan dan kesatuan serta sebagai pertahanan bangsa dan negara Indonesia.⁹ Secara umum, Pancasila memiliki fungsi sebagai sumber segala sumber hukum yang berarti bahwa pancasila dapat digunakan sebagai sumber hukum dari segala sumber yang ada di Indonesia dalam menjalankan kehidupan bernegara.¹⁰ Ini juga berarti bahwa peraturan-peraturan lain termasuk pada peraturan perusahaan dalam segala proses operasional perusahaan harus tunduk pada Pancasila dan harus dapat menciptakan rasa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam proses realisasinya, Pancasila mengandung konsekuensi bahwa kita harus merealisasikan pancasila dalam setiap aspek penyelenggaraan negara dan setiap tingkah laku dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, bagi bangsa Indonesia mengaktualisasikan pancasila merupakan suatu keharusan moral.¹¹

Keadilan tidak berarti semata-mata “adil” dalam proses hukum saja. Tetapi, keadilan merupakan sebuah konsep yang menyatakan bahwa segala hal haruslah diberikan sesuai dengan bagian masing-masing. Memahami makna keadilan sosial, telah dijelaskan dalam pidato 1 Juni 1945 yang menegaskan bahwa prinsip kesejahteraan adalah prinsip tidak adanya kemiskinan di Indonesia merdeka. Sila ini secara bulat berarti bahwa setiap rakyat Indonesia mendapat perlakuan yang adil dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan.¹² Oleh karena itu, setiap peraturan yang diciptakan perusahaan untuk mengawasi proses operasional usaha, akan memberikan dampak bagi keadilan sosial.

Terlepas dari 2 (dua) sudut pandang di atas, pada prinsipnya, penerapan kualifikasi berpenampilan menarik yang tidak disertai pembatasan makna kualifikasi itu sendiri menimbulkan konsekuensi yuridis dan sosiologis. Perihal penampilan menarik di kalangan *jobseeker* merupakan suatu frasa yang sifatnya multitafsir. Berbeda dengan masyarakat yang menganggap bahwa penampilan menarik adalah mutlak dari segi kecantikan atau ketampanan semata, perusahaan mungkin memandang bahwa penampilan menarik berhubungan dengan pembawaan pekerja/buruh atau calon tenaga kerja yang tertata. Sayangnya, pada kenyataannya beberapa perusahaan memang memilih yang secara fisik memiliki kecantikan atau ketampanan, dibanding dengan pelamar lain yang memiliki kemampuan, kecakapan, atau bakat di bidangnya dengan penampilan yang rapi.

⁹ Irwan Gesmi & Yun Hendri, *Pendidikan Pancasila* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), 1.

¹⁰ Ibid, 2.

¹¹ Ibid, 49.

¹² Ibid, 63-64.

Mencari makna sejati dari penampilan menarik memang cukup sulit. Pasalnya, pemaknaan dalam hal ini tidak memiliki landasan yang kuat dan pasti. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang yang mampu menampilkan hal-hal baik dikatakan sebagai orang yang berpenampilan menarik.¹³ Namun, kembali dipertanyakan maksud “menampilkan” dari definisi tersebut. Apakah menampilkan dalam bentuk melakukan sesuatu, misalnya mengerjakan *jobdesk* dengan baik, atau menampilkan dalam konteks penampilan fisik saja? Hal-hal yang seperti ini memang kembali lagi terhadap perspektif perusahaan yang mencari pekerja sesuai dengan kebutuhannya. Artinya, pemaknaan penampilan menarik bisa saja tidak akan terdapat keseragaman antara perusahaan satu dengan lainnya, berbeda dengan masyarakat yang mayoritas kompak mengartikan bahwa penampilan menarik adalah cantik atau tampan.

UU Ketenagakerjaan memang tidak mengatur apa saja yang harus dijadikan sebagai kualifikasi perekrutan calon tenaga kerja. Tetapi, hal-hal mengenai informasi lowongan pekerjaan ini diatur dalam Pasal 15 ayat (3) Permenaker Nomor 39 Tahun 2019, yaitu:

“Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.”*

Tidak ada hal yang mengatur mengenai penampilan dalam aturan di atas. Hal ini menyebabkan konsekuensi bahwa aturan penampilan menarik tersebut tidak memiliki dasar hukum dan merupakan kehendak dari perusahaan sendiri.¹⁴ Akibatnya, pelamar yang memiliki kompetensi di bidang pekerjaan banyak tertolak dengan alasan penampilan yang dinilai kurang atau tidak menarik. Perlakuan seperti ini dapatlah dianggap sebagai bentuk diskriminasi, di mana orang-orang yang memiliki “keistimewaan” diberi jalur yang lebih mudah. Sementara itu, kandidat yang tidak terpilih banyak yang lebih memilih untuk tetap menganggur atau bekerja serabutan dengan upah yang tak bisa diharapkan secara lebih. Hal yang sering ditanyakan masyarakat adalah, apakah

¹³ Reva Damayanti & Nurul Hikmah, “Syarat Berpenampilan Menarik Pada Informasi Lowongan Pekerjaan Sebagai Salah Satu Diskriminasi Dalam Dunia Kerja”, 7.

¹⁴ Ibid, 10.

yang membutuhkan jaminan kelayakan hidup dan hak bekerja hanyalah orang-orang yang berpenampilan menarik (secara fisik) saja?

Membahas tentang diskriminasi dalam dunia kerja mengharuskan kita mengerti terlebih dahulu makna diskriminasi. Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengartikan diskriminasi sebagai 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 berakibat 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.

Sementara itu, diskriminasi dalam dunia kerja secara khusus diatur dalam Pasal 1 huruf a dan b Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *International Labour Organization Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan), yaitu:

a. *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.*

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 lain yang sesuai.*

Fenomena penerapan kualifikasi berpenampilan menarik didasarkan pada fakta penerimaan kandidat pekerja yang menekankan penampilan fisik mengakibatkan peniadaan atau pengurangan persamaan kesempatan mendapat pekerjaan oleh karena perusahaan sendiri tidak memberikan batasan definitif mengenai penampilan menarik yang dimaksud. Hal ini tentu akan berbeda jika perusahaan memang secara detail memberikan makna dan maksud tersendiri dalam informasi lowongan pekerjaan tentang apa yang mereka maksud sebagai penampilan menarik, yang tentunya juga harus sesuai dengan kebutuhan posisi dan mendukung kinerja pekerja secara subjektif.

Adapun pemberian pembatasan makna penampilan menarik akan lebih efektif jika lebih dicenderungkan pada profesionalitas dalam berpenampilan yang tidak melulu menekankan pada kecantikan atau ketampanan fisik semata. Berpenampilan rapi, bersih, ramah, dan murah senyum tentu telah cukup menggambarkan definisi berpenampilan menarik. Akan lebih baik pula jika perusahaan menerima pelamar dengan melihat *skill* terlebih dahulu. Sedangkan

jika memang dibutuhkan penampilan lebih, maka perusahaan berhak mengadakan *training* atau kelas-kelas tertentu yang melatih pekerja untuk berpenampilan secara maksimal demi menunjang profesionalitas perusahaan. Dengan demikian, perusahaan tidak bersikap diskriminatif dan tentunya memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni bagi perusahaannya. Dengan demikian keadilan sosial dapat diwujudkan. Adil tidak berarti sama, tetapi adil adalah mampu menempatkan sesuatu sesuai dengan porsinya masing-masing.

B. PERAN HUKUM NEGARA INDONESIA DALAM MENJAMIN KESETARAAN HAK UNTUK BEKERJA

Melihat fenomena seperti ini, mengharuskan negara juga turut serta dalam mencegah diskriminasi penerimaan pekerja/buruh melalui pencantuman kualifikasi berpenampilan menarik dalam proses *recruitment* perusahaan. Pasalnya, jika dibiarkan begitu saja, maka angka pengangguran kemungkinan akan tetap atau justru bertambah. Penolakan kandidat atau pelamar betapapun jumlahnya, meskipun hanya seorang tetap menyumbang angka pengangguran di Indonesia. Akibatnya, perusahaan cenderung bersikap diskriminatif, tidak mendapat SDM yang mumpuni, begitu pula kandidat tertolak yang kehilangan kesejahteraan hidupnya.

Di lain sisi, pada posisi seperti saat ini juga kurang baik jika terlalu banyak regulasi yang mengatur permasalahan yang sama. Pembentukan badan pengawas baru tentu akan mengharuskan pula pembentukan peraturan perundang-undangan beserta peraturan turunannya yang akan menambah daftar urutan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Kondisi tersebut akan menjadikan *overregulation* sehingga berpotensi akan hilangnya kepastian hukum. Oleh karena itu, penambahan aturan dinilai lebih ringkas, karena hanya akan menambahkan satu peraturan tambahan terbaru saja. Peraturan tersebut juga dibuat dengan dasar adanya urgensi pemberhentian tindakan diskriminatif dalam dunia kerja. Langkah-langkah yang dapat diselesaikan adalah sebagai berikut:

A. Mengadakan Konsolidasi Para Pihak yang Terlibat

Konsolidasi diadakan dalam rangka membahas masalah yang timbul akibat adanya penerapan kualifikasi berpenampilan menarik yang menghambat dan merenggut para pelamar. Adanya kualifikasi tersebut yang tanpa batasan tertentu memunculkan permasalahan antara calon tenaga kerja dengan pengusaha. Oleh karena itu, konsolidasi perlu diadakan oleh Departemen Ketenagakerjaan (Depnaker), perwakilan perusahaan, dan perwakilan Serikat Pekerja. Konsolidasi tersebut diharapkan agar terdapat kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja agar didapatkan aturan perusahaan (termasuk pada pelaksanaan *recruitment* calon pekerja) yang memberikan benefit bagi

perusahaan dan tidak merenggut hak-hak para calon pekerja. Sementara itu, posisi Depnaker dapat menjadi pengawal sekaligus pengawas bagi keduanya. Depnaker dapat diposisikan sebagai mediator pada tahap ini.

B. Menetapkan Aturan yang Spesifik Mengenai Pembatasan Syarat *Open Recruitment* Definisi Berpenampilan Menarik

Seperti pada penjelasan sebelumnya, definisi berpenampilan menarik perlu diberi penjelasan tertentu yang tidak hanya bertendensi pada kecantikan atau ketampanan fisik semata. Berpenampilan menarik menimbulkan keadaan multitafsir sehingga antara pengusaha dengan kandidat terjadi perbedaan pendapat. Kendati demikian, pada realitanya memang pelamar dengan kondisi fisik yang relatif cantik atau tampan lebih mudah diterima dibanding dengan pelamar lain, meskipun pelamar lain juga memiliki kompetensi yang memadai pada posisi yang dilamarnya. Untuk itu, sangat perlu diadakan peraturan yang membatasi pelaksanaan proses *recruitment* dan penegasan secara detail mengenai kualifikasi berpenampilan menarik yang dibutuhkan oleh pengusaha tanpa adanya diskriminasi. Akan tetapi, aturan tersebut perlu disahkan melalui peraturan secara resmi dalam arti tidak hanya perjanjian tertulis antara para pihak saja, tetapi juga perlu adanya perundangan agar menimbulkan kepastian hukum yang mengikat, yang tidak hanya berlaku bagi para pihak dalam konsolidasi, tetapi berlaku secara universal bagi Warga Negara Indonesia (WNI).

C. Menetapkan Depnaker Sebagai Pengawas Pelaksanaan *Recruitment* Tenaga Kerja

Penetapan Depnaker sebagai pengawas pelaksanaan *recruitment* tenaga kerja dimaksudkan agar tidak ada diskriminasi selama proses *recruitment* berlangsung. Proses pengawasan dimulai dari adanya surat izin menyelenggarakan proses *recruitment* yang disertai dengan *checking* syarat-syarat atau kualifikasi yang diajukan. Apabila didapati unsur diskriminasi dari kualifikasi berpenampilan menarik tanpa pembatasan atau penjelasan secara detail, maka izin pelaksanaan *recruitment* pada perusahaan tersebut dapat ditanggguhkan. Akan tetapi, bila kualifikasi yang ditawarkan menjurus pada hal-hal diskriminatif (misalnya kualifikasi berpenampilan menarik tanpa penjelasan secara detail), maka izin dapat diberikan dengan tetap di bawah pengawasan Depnaker selama proses pelaksanaannya. Dalam hal pelamar merasa dicurangi saat proses *recruitment*, baik karena adanya kualifikasi berpenampilan menarik maupun kualifikasi lain yang tidak sesuai dengan UU HAM, UU Ketenagakerjaan, UU ILO, dan Pasal 15 ayat (2) Permenaker Nomor 39 Tahun 2019, pelamar dapat menempuh langkah dengan melaporkan pada Depnaker terlebih dahulu sebagai pengawas selama *recruitment* berlangsung.

IV. KESIMPULAN

Pada akhirnya, dapat kita pahami bahwa penempatan kualifikasi berpenampilan menarik memberikan konsekuensi yuridis dan sosiologis, di mana pada konsekuensi yuridis menimbulkan terbelenggunya hak-hak kesempatan bekerja, sedang konsekuensi sosiologisnya berupa tumbuhnya pandangan bahwa penampilan menarik secara mutlak merupakan kecantikan atau ketampanan calon tenaga kerja yang tidak dapat ditawar lagi. Pada realitanya, penempatan kualifikasi berpenampilan menarik tidak sesuai dengan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016. Akibatnya, hingga saat ini masih banyak angka pengangguran yang di antaranya juga dikarenakan oleh adanya kualifikasi berpenampilan menarik.

Untuk menghindari adanya pelanggaran di kemudian hari, perlu dibentuk peraturan resmi yang mengatur lebih lanjut tentang kualifikasi kerja apa saja yang dilarang karena berpotensi melanggar atau membelenggu hak-hak calon tenaga kerja. Peraturan tersebut dibuat atas dasar kesepakatan pihak pengusaha dengan serikat buruh yang dipimpin dan disetujui oleh Depnaker.

Proses *recruitment* juga perlu diawasi oleh Depnaker dengan mendasarkan pada peraturan baru yang telah dibuat tersebut. Depnaker selain bertindak sebagai pengawas tetapi juga bersikap sebagai eksekutor yang dapat memberi sanksi bagi pengusaha yang terbukti melanggar atau mencurangi berdasarkan laporan dan bukti yang diajukan oleh pelamar.

DAFTAR PUSTAKA

- Gesmi, Irwan & Yun Hendri, *Pendidikan Pancasila* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018).
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan 1 (Mataram: Mataram University Press).
- Pujiastuti, Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008).
- Sulaiman, Abdullah & Andi Walli, *Buku Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta, 2019).
- Damayanti, Reva & Nurul Hikmah, “Syarat Berpenampilan Menarik Pada Informasi Lowongan Pekerjaan Sebagai Salah Satu Diskriminasi Dalam Dunia Kerja” 15.

Lestari, Sartika Nanda, “Peran Perusahaan Melaksanakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan Di Indonesia” (2018) 46:1 Masalah Masalah Hukum 80.

“Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penjelasan Pasal 5”.

Badan Pusat Statistik, (Mei 2022), online: *Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,89 juta rupiah per bulan*
<<https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen.html>>.

Kusnandar, Viva Budy, “Lebih dari Separuh Pengangguran Berusia 15-29 Tahun pada Februari 2022”, (Agustus 2022), online: *Databoks*
<<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/08/lebih-dari-separuh-pengangguran-berusia-15-29-tahun-pada-februari-2022>>.