

# KEABSAHAN PERSYARATAN AGAMA TERTENTU DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA DI INDONESIA

I Gde Anrizmadha, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

[anrizmadha16@gmail.com](mailto:anrizmadha16@gmail.com)

I Made Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

[imadesarjana@unud.ac.id](mailto:imadesarjana@unud.ac.id)

## ABSTRAK

*Tujuan dari penulisan ini yaitu untuk memahami ketentuan atas persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia dan untuk mengetahui akibat hukum bagi perusahaan yang mencantumkan persyaratan agama tertentu dalam rekrutmen tenaga kerjanya. Studi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan analisis konsep hukum dengan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif dan sistematis. Hasil studi menunjukkan bahwa adanya persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen yang membatasi kesempatan seseorang untuk memperoleh pekerjaan adalah tindakan yang dilarang dan merupakan pelanggaran atas hak dasar tenaga kerja yang dijamin perlindungannya, sehingga dapat dikatakan perbuatan tersebut tidak absah karena bertentangan dengan Pasal UDHR, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945, Pasal 3 ayat (2) dan Pasal 4 UU HAM, Pasal 4 huruf a UU PDRE dan secara khusus diatur dalam Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Sehingga menimbulkan akibat hukum sebagaimana diatur di dalam Pasal 13 dan Pasal 15 UU PDRE berupa gugatan ganti kerugian dan tuntutan pidana yaitu pidana penjara dan/atau denda serta sanksi administrasi sebagaimana diatur dalam Pasal 190 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan.*

*Kata Kunci: Diskriminasi, Rekrutmen, Tenaga Kerja.*

## ABSTRACT

*The aim of this paper is to understand the provisions of certain religious requirements in the labor recruitment process in Indonesia and to find out the legal consequences for companies that include certain religious requirements in their workforce recruitment. This study uses a normative legal research method with a statutory approach and analysis of legal concepts with descriptive and qualitative data analysis techniques. The study results show that the existence of certain religious requirements in the recruitment process that limits a person's opportunity to get a job is a prohibited act and is a violation of the basic rights of labor guaranteed by legislation so that it can be said that the act is invalid action because it contradicts Article 2 of the UDHR, Article 27 paragraph (2), Article 28D paragraph (2) and Article 28I paragraph 2 of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, Article 3 paragraph (2) and Article 4 of the Human Rights Law, Article 4 letter a PDRE Act and specifically regulated in Article 5, Article 6 and Article 32 paragraph (1) of the Manpower Act. Resulting in legal consequences as regulated in Article 13 and Article 15 of the PDRE Act in the form of lawsuits to compensate for damages and imprisonment and / or fines and administrative sanctions as stipulated in Article 190 paragraph (1) and paragraph (2) of the Manpower Act.*

*Keywords: Discrimination, Recruitment, Labor.*

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Revolusi industri telah melanda berbagai Negara di dunia ini sehingga mengalami perkembangan yang pesat serta mengakibatkan iklim persaingan usaha semakin ketat. Setiap pengusaha berlomba-lomba dalam mencari keuntungan semaksimal mungkin dan bersaing untuk mampu menguasai pasar dengan produk atau jasa yang ditawarkan. Demi mencapai target tersebut, setiap pengusaha melakukan berbagai cara untuk mencapainya, salah satunya membangun sistem manajemen usaha yang efektif, efisien dan menguntungkan usaha dengan maksimal. Agar mampu mengembangkan sistem tersebut tentu memerlukan dan menyerap sumber daya yang maksimal salah satunya sumber daya manusia yaitu tenaga kerja. Dalam menyerap tenaga kerja tentu tidak sembarangan dilakukan oleh masing-masing pengusaha agar mendapatkan tenaga kerja yang terampil dan memenuhi persyaratan yang diperlukan oleh pengusaha tersebut untuk menunjang kinerja perusahaan sesuai dengan visi misi usahanya. Berbagai persyaratan pun ditentukan oleh masing-masing pengusaha dalam proses rekrutmen tenaga kerja sebagai bentuk persyaratan administrasi sebelum nantinya bekerja pada perusahaannya. Beragamnya persyaratan yang dapat ditentukan oleh masing-masing pengusaha dalam proses rekrutmen tenaga kerja tak jarang menimbulkan perdebatan. Hal ini dipicu oleh persyaratan yang tidak masuk akal dan cenderung merupakan tindakan diskriminasi terhadap beberapa orang atas kualifikasi agar diterima di perusahaan sebagaimana yang diiklankan di media massa.

Misalnya saja yang pernah terjadi di Jimbaran Bali, ketika salah satu hotel di Jimbaran Bali, yaitu Balquise Heritage Hotel dalam sebuah iklan lowongan kerja pada media online mencantumkan satu persyaratan yaitu "*Preferably non Hindu applicant*" atau "diutamakan non agama Hindu".<sup>1</sup> Iklan lowongan kerja ini pun menjadi perhatian masyarakat Bali karena mencantumkan persyaratan yang menyinggung unsur SARA dan mendiskriminasi tenaga kerja beragama Hindu yang seharusnya mendapatkan perlakuan sama untuk memperoleh kesempatan bekerja. Tak hanya sekali terjadi, hal ini pun terulang kembali dengan adanya iklan lowongan pekerjaan yang diiklankan oleh perusahaan Burger Shot yang bekerja sama dengan Grab Kitchen yang mensyaratkan non agama Hindu untuk menjadi karyawan di perusahaannya.<sup>2</sup>

Meskipun menimbulkan perdebatan di kalangan masyarakat, pihak pengusaha memberikan klarifikasi yang menyatakan bahwa persyaratan tersebut merupakan pertimbangan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja yang efektif dan merupakan strategi perusahaan dalam mengembangkan usahanya ditengah-tengah persaingan usaha yang ketat saat ini. Selain itu, ditekankan bahwa di perusahaannya telah banyak pekerja yang beragama Hindu, sehingga diperlukan tenaga kerja beragama lain untuk mengimbangi agar ketika ada hari raya umat Hindu perusahaan tetap dapat beroperasi oleh tenaga kerja non Hindu lainnya. Akan tetapi, alasan tersebut tidak dapat dibenarkan karena merupakan bentuk diskriminasi dan perlakuan yang tidak

---

<sup>1</sup> Suyatra, I Putu. "Lowongan Diskriminasi Hindu Hotel di Jimbaran Bikin Dewan Geram." (2018) URL: <https://baliexpress.jawapos.com/read/2018/06/10/80550/lowongan-diskriminasi-hindu-hotel-di-jimbaran-bikin-dewan-geram>, diakses pada tanggal 10 Januari 2020.

<sup>2</sup> Dinata, Wema Satya. "PHDI Siap Polisikan Lowongan Kerja Diskriminatif di Bali, Begini Sebabnya." (2019) URL: <https://bali.tribunnews.com/2019/12/06/phdi-siap-polisikan-lowongan-kerja-diskriminatif-di-bali-begini-sebabnya>, diakses pada tanggal 10 Januari 2020.

adil bagi tenaga kerja yang beragama Hindu. Bahwa dalam memperoleh suatu pekerjaan, seorang tenaga kerja berhak atas ruang dan peluang yang sama serta bebas dari perlakuan yang membedakan. Artinya tidak terdapat perbedaan perlakuan terhadap siapapun atas dasar apapun oleh pemberi kerja. Sehingga dalam mendapatkan pekerjaan agar mampu mewujudkan kehidupan yang layak sebagaimana amanat konstitusi yang pada intinya memberikan hak kepada seseorang memperoleh pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan yang layak untuk memajukan kehidupannya, dan seseorang dalam memperoleh pekerjaan berhak mendapatkan imbalan yang adil dan terbebas dari tindakan diskriminasi/pengucilan, sehingga hak konstitusionalnya tidak dilanggar.

Perlindungan hukum bagi seseorang/tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan merupakan bentuk jaminan perlindungan hukum dalam memenuhi hak dasar setiap orang yang dijamin perlingkungannya di dalam konstitusi. Sebagaimana diatur pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, bahwa adanya perlindungan hukum untuk tenaga kerja/pekerja bertujuan agar mampu menjamin adanya kesamaan dalam memperoleh kesempatan dan bebas dari perlakuan diskriminatif, termasuk bebas dari perlakuan berbeda atas dasar agama yang dianutnya adalah merupakan hak-hak dasar seseorang. Maka, agar tercipta masyarakat yang sejahtera khususnya bagi seorang pekerja/tenaga kerja, saat telah memperoleh pekerjaan yang layak wajib diberikan perlindungan. Secara khusus pemerintah telah membentuk peraturan di bidang ketenagakerjaan yaitu dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya peraturan ini nyatanya masih belum mampu mewujudkan suatu sistem perlindungan yang maksimal untuk seseorang/tenaga kerja yang ingin memperoleh pekerjaan. Ini disebabkan oleh masih adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha dengan menentukan berbagai persyaratan, salah satunya persyaratan mengenai agama tertentu saat proses rekrutmen pekerjaannya.

Akan tetapi, di sisi lain setiap perusahaan memiliki hak untuk menentukan kualifikasi tenaga kerja yang mereka butuhkan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh manajemen perusahaan dan strategi perusahaan dalam menjalankan usahanya agar mampu bersaing di tengah ketatnya persaingan usaha saat ini. Sehingga diperlukan suatu strategi untuk menyiasati persaingan usaha yang semakin ketat dengan melakukan berbagai cara salah satunya dengan menyeleksi SDM yang mampu mendorong kemajuan perusahaan secara efektif dan efisien. Mengingat SDM memiliki peran yang vital dalam menentukan kinerja suatu perusahaan, maka diperlukan SDM yang siap siaga untuk bekerja dan berkontribusi kepada perusahaan dengan maksimal. Dasar inilah yang sering dikemukakan oleh pengusaha-pengusaha ketika mendapatkan *complain* atas persyaratan agama tertentu di dalam iklan lowongan kerjanya. Oleh karena itu, perlu dikaji kembali mengenai legalitas persyaratan agama dalam proses rekrutmen tenaga kerja apabila dikaitkan dengan adanya pertimbangan khusus dari masing-masing pengusaha dalam merekrut tenaga kerja untuk kepentingan masing-masing perusahaannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini diangkat judul "**Keabsahan Persyaratan Agama Tertentu Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Indonesia.**"

## 1.2. Permasalahan

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah ketentuan atas adanya persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia?
2. Bagaimana akibat hukum bagi perusahaan yang mencantumkan persyaratan agama tertentu dalam rekrutmen tenaga kerjanya?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ketentuan atas persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia dan untuk mengetahui akibat hukum bagi perusahaan yang mencantumkan persyaratan agama tertentu dalam rekrutmen tenaga kerjanya.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif yaitu suatu penelitian hukum yang membahas dan menganalisis dalam tataran norma, asas dan doktrin hukum.<sup>3</sup> Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk menunjang jenis penelitian hukum normatif yaitu pendekatan perundang-undangan yaitu menelaah peraturan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti dalam hal ini peraturan terkait hukum ketenagakerjaan. Serta digunakan juga pendekatan analisis konsep hukum yaitu merujuk pada asas-asas, konsepsi, dan doktrin hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam jurnal ini.<sup>4</sup>

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Ketentuan Hukum Terkait Persyaratan Agama Tertentu dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Indonesia

Secara filosofis bahwa manusia sebagai makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa pada hakikatnya memiliki hak dasar yang sama antar satu manusia dengan manusia lainnya. Termasuk di dalamnya hak dasar untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama/setara guna mendapatkan pekerjaan yang layak agar mampu menghidupi dirinya dari upah yang diperolehnya. Jaminan atas hal tersebut telah diatur dalam berbagai aturan baik dalam tataran internasional maupun nasional.<sup>5</sup> Secara hukum internasional, misalnya pada Pasal 2 UDHR yang menyatakan: *"Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status"* yang artinya bahwa setiap orang memiliki hak yang sama untuk bebas dari adanya perlakuan diskriminatif termasuk berdasarkan agama seseorang.<sup>6</sup> Dalam hal ini, mengenai adanya persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen tenaga kerja merupakan bentuk diskriminasi yang berakibat adanya perlakuan yang berbeda dalam kesempatan memperoleh pekerjaan bagi seorang tenaga kerja. Dalam hal tersebut telah diatur dalam konstitusi bahwa tindakan yang membedakan perlakuan dan mendiskriminasi seseorang untuk

---

<sup>3</sup> Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. (PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014): 52.

<sup>4</sup> Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. (Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010): 93.

<sup>5</sup> Fuqoha. "Perlindungan Hukum Terhadap Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat Lokal di Kota Cilegon." *Jurnal Wawasan Yuridika* 2, No.2 (2018): 127-147.

<sup>6</sup> Raharjo, Sandy Nur Ikfal. "Peran Identitas Agama Dalam Konflik di Rakhine Myanmar tahun 2012-2013." *Jurnal Kajian Wilayah* 6, No.1 (2016): 35-51.

mendapatkan peluang/kesempatan yang sama/setara untuk mendapatkan suatu pekerjaan bertentangan dengan amanat konstitusi.

Mengenai tindakan diskriminasi sebagai bentuk pelanggaran hak konstitusional warga Negara telah ditegaskan dalam beberapa pertimbangan hukum MK dalam memutuskan beberapa perkara *judicial review*. Contohnya pada pertimbangan Mahkamah yang menafsirkan definisi atas makna 'diskriminasi' pada rumusan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU HAM) dalam Putusan Nomor 011-017/PUU-I/2003 bahwa: "agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa atau keyakinan politik." Maksudnya bahwa apabila dapat dibuktikan dan hal itu terbukti yang menjadi dasar pembedaan terhadap seseorang karena alasan agama, ras, suku, etnik, kelompok ataupun golongan serta status sosial, ekonomi, jenis kelamin bahkan bahasa ataupun keyakinan politiknya, maka hal tersebut termasuk per-se-diskriminatif dan itu bertentangan dengan ketentuan hak konstitusional yang bebas dari perlakuan diskriminasi. Bahwa bentuk-bentuk diskriminasi tersebut pun telah ditegaskan kembali dalam pertimbangan Mahkamah pada Putusan Nomor 19/PUU-V/2007, yaitu yang tidak boleh atau dilarang mencantumkan ketentuan atau persyaratan yang diskriminatif dan tidak berhubungan dengan kebutuhan yang diperlukan dalam pengisian jabatan atau pekerjaan tertentu. Hal itulah yang dilarang oleh Mahkamah dalam pertimbangan hukumnya, sehingga tindakan yang termasuk kategori diskriminasi salah satunya atas dasar agama adalah tindakan melanggar hukum. Bahwa tindakan pengusaha mencantumkan persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen tenaga kerja dengan dalih untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atas pertimbangan efektivitas kerja tidaklah sesuai dan bertentangan dengan pertimbangan hukum MK yang tertuang dalam Putusan MK yang bersifat final dan mengikat sebagai yurisprudensi yang hendaknya dipatuhi sebagai salah satu sumber hukum.<sup>7</sup> Oleh karena itu, adanya jaminan perlindungan untuk tenaga kerja/pekerja memang diperlukan karena kedudukan tenaga kerja/pekerja selama ini masih berada pada pihak yang lemah.

Adanya jaminan tersebut, sejatinya bertujuan untuk memenuhi hak konstitusional yang menjadi hak mendasar seseorang sebagai tenaga kerja/pekerja. Agar mampu mendapatkan ruang dan peluang yang sama tanpa adanya tindakan diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan demi terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja/pekerja. Sebagaimana tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan bahwa tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c yaitu untuk mewujudkan ratanya kesempatan untuk bekerja dan memberikan perlindungan dalam meningkatkan serta mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja/pekerja serta keluarganya.<sup>8</sup> Mengenai perlindungan hak tenaga kerja/pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan mencakup diantaranya: perlindungan hak dasar tenaga kerja/pekerja/buruh yaitu hak dasar bagi perempuan, anak dan penyandang disabilitas; perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja tenaga

---

<sup>7</sup> Lg, Heru Saputra. "Analisis Hukum Terhadap Keberadaan Syarat Sehat Jasmani Dalam Rekrutmen Lowongan Kerja Sebagai Bentuk Diskriminasi Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas." *Diss. Universitas Gadjah Mada*, (2017): 15-16.

<sup>8</sup> Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum 3*, No.2 (2016): 59-72.

kerja/pekerja/buruh; perlindungan atas jaminan sosial/asuransi bagi tenaga kerja/pekerja/buruh dan; perlindungan pengupahan tenaga kerja/pekerja/buruh.<sup>9</sup>

Mengenai perlindungan hak dasar tenaga kerja/pekerja dapat dilihat pada salah satu contohnya yaitu hak untuk bebas berkeyakinan, beragama serta menjalankan keyakinan atau agama. Bahwa setiap orang, termasuk dalam hal ini pekerja berhak atas kebebasan dalam menganut keyakinan maupun agama tertentu serta bebas menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinan atau agamanya. Kebebasan ini dapat dilaksanakan secara perorangan atau kelompok, baik di area publik maupun privat. Pembatasan atas kebebasan berkeyakinan atau beragama beserta kegiatan ibadah, penataan, pengamalan maupun pengajarannya hanya dapat dilakukan berdasarkan ketentuan hukum untuk tujuan perlindungan terhadap kesehatan, ketertiban, keamanan, dan moral suatu masyarakat dalam rangka perlindungan atas kebebasan dasar setiap orang.<sup>10</sup>

Pengaturan mengenai pelaksanaan hak atas bebas dari perlakuan diskriminasi terhadap tenaga kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja dapat juga dilihat dalam peraturan lainnya selain dalam UU Ketengakerjaan, misalnya dalam UU HAM dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis (selanjutnya UU PDRE). Di dalam UU HAM perlindungan atas hak bebas dari perlakuan diskriminasi oleh siapapun telah diatur di dalam UU HAM Pasal 3 ayat (2) bahwa setiap orang berhak atas perlindungan terhadap hak asasi manusia tanpa adanya diskriminasi termasuk hak untuk beragama. Serta di dalam Pasal 4 UU HAM menegaskan mengenai hak beragama adalah hak asasi manusia yang bersifat *non-deogable rights*.<sup>11</sup> Merujuk pada ketentuan tersebut, bahwa adanya persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen tenaga kerja merupakan bentuk pelanggaran atas hak tenaga kerja untuk beragama dan bebas dari tindakan diskriminasi.

Selain di dalam UU HAM, juga diatur di dalam UU PDRE. Adapun yang dimaksud dengan tindakan diskriminasi ras dan etnis jelas diatur pada Pasal 1 angka 1 UU PDRE yang menyatakan bahwa tindakan diskriminasi ras dan etnis adalah semua bentuk tindakan yang membedakan, mengecualikan, membatasi atau memilih atas dasar ras dan etnis yang berakibat terjadinya pengurangan atas perlakuan yang setara pada beberapa bidang kehidupan salah satunya di bidang ekonomi termasuk di dalamnya perihal pekerjaan. Dalam hal ini persyaratan agama tertentu dapat dikatakan sebagai bentuk diskriminasi atas etnis karena pada Pasal 1 angka 2 UU PDRE dijelaskan Etnis sebagai penggolongan seseorang yang didasarkan atas nilai, kebiasaan, kepercayaan/keyakinan, norma, adat istiadat, sejarahnya, bahasanya, kondisi geografisnya serta hubungan kekerabatan yang terjalin. Penggolongan atas dasar kepercayaan erat kaitannya dengan agama, sehingga adanya ketentuan persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen merupakan bentuk diskriminasi etnis. Perbuatan yang termasuk tindakan diskriminasi terhadap etnis dan ras kemudian ditegaskan kembali di dalam Pasal 4 huruf a UU PDRE.

---

<sup>9</sup> Arsika, I. Made Budi, Ni Gusti Ayu Dyah Satyawati, and Sagung Putri ME Purwani. "Isu Hak Asasi Manusia dalam Penerapan Deportasi terhadap Tenaga Kerja Asing di Bali." *Pandecta: Research Law Journal* 11, No. 1 (2016): 1-17.

<sup>10</sup> Hastuti, Ruri Puji. "Multikulturalisme Dalam Pluralisme Agama (Islam, Buddha, Kristen) Untuk Menciptakan Integrasi Sosial." *E-Societas* 6, No.7 (2017):1-13.

<sup>11</sup> Fadhli, Yogi Zul. "Kedudukan Kelompok Minoritas dalam Perspektif HAM dan Perlindungan Hukumnya di Indonesia." *Jurnal Konstitusi* 11, No.2 (2016): 352-370.

Lebih lanjut, secara khusus perlindungan terhadap tenaga kerja untuk bebas dari tindakan diskriminasi telah dituangkan di dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat pada konsideran menimbang huruf d UU Ketenagakerjaan yang menjadi landasan filosofis bagi tenaga kerja/pekerja. Dasar ini kemudian dituangkan lebih lanjut dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan salah satunya untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya.<sup>12</sup> Ketentuan ini dipertegas kembali pada Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan, bahwa adanya kesempatan yang setara dan sama tanpa ada unsur perlakuan diskriminatif dari pemberi kerja/pengusaha dalam memperoleh suatu pekerjaan menjadi hak setiap tenaga kerja/pekerja. Serta untuk penempatan tenaga kerja, pemberi kerja/pengusaha harus menerapkan asas keterbukaan, kebebasan, keobjektifan dan keadilan serta kesetaraan tanpa diskriminasi saat proses penempatan tenaga kerja/pekerja di perusahaannya sebagaimana diatur pada Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut semakin jelas bahwa tenaga kerja maupun pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hukum agar terbebas dari tindakan diskriminasi oleh siapapun dan atas dasar apapun. Oleh karena itu, adanya persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen yang membatasi kesempatan seseorang untuk memperoleh pekerjaan adalah tindakan yang dilarang dan merupakan pelanggaran atas hak dasar tenaga kerja yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan sehingga dapat dikatakan tindakan yang tidak absah.

### **3.2 Akibat Hukum Bagi Perusahaan yang Mencantumkan Persyaratan Agama Tertentu dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja**

Di dunia kerja, tindakan diskriminasi dapat terjadi sejak penerimaan tenaga kerja yang biasanya terdapat di dalam pengumuman iklan lowongan kerja baik secara online maupun offline. Esensi suatu lowongan pekerjaan yang dimuat dalam iklan di media cetak dan elektronik adalah memuat persyaratan yang efektif agar lebih mudah menyeleksi calon tenaga kerja/pekerja sesuai dengan apa yang diperlukan dan sesuai kebutuhan spesialisasi pekerjaannya. Bahwa adanya persyaratan pekerjaan yang tercantum di dalam suatu lowongan pekerjaan yang diiklankan tentu disesuaikan dengan kebutuhan dan keperluan perusahaan, misalnya kualifikasi keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja yang selaras. Akan tetapi, adanya kualifikasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja yang mensyaratkan kondisi seseorang yang berkaitan dengan agama, suku dan ras merupakan suatu bentuk diskriminasi dan tidak sesuai dengan esensi dari proses rekrutmen tenaga kerja yang sebenarnya.<sup>13</sup> Rekrutmen adalah hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja karena meletakkan pusat kerja SDM dalam sebuah perusahaan dengan adanya beban keputusan untuk mengangkat merupakan salah satu hal yang vital dan yang akan diambil oleh pemimpinnya.<sup>14</sup> Sehingga tidak jarang terdapat persyaratan-persyaratan khusus yang ditetapkan oleh perusahaan dalam proses rekrutmen tenaga kerjanya. Akan tetapi, adanya persyaratan

---

<sup>12</sup> Charda, S. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika* 32, No.1 (2015): 1-21.

<sup>13</sup> Leronita Putri Sillado, A. N. G. E. L. A. "Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Atas Pekerjaan." *Jurnal Novum* 3, No.1 (2016): 78-86.

<sup>14</sup> Aziz, Tengku Ariefanda, M. Syamsul Maarif dan Anggraini Sukmawati. "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3, No.2 (2017): 246-253.

agama tertentu agar dapat menjadi tenaga kerja pada suatu perusahaan adalah hal yang tidak dibenarkan. Apalagi perusahaan terkadang menginginkan pelamar beragama yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan dengan alasan-alasan tertentu yang tentu saja hal ini masuk ke dalam perlakuan diskriminatif.<sup>15</sup> Diskriminasi lainnya yang dapat ditemukan dalam proses rekrutmen adalah adanya perusahaan yang mensyaratkan dimana pelamar haruslah beragama sesuai dengan keinginan perusahaan.

Contohnya sebagaimana yang terjadi di Bali beberapa tahun lalu dimana dalam suatu iklan lowongan kerja yang diiklankan oleh perusahaan Taman Air SPA *and selfpampering* Bali yang mencantumkan kualifikasi agama tertentu dengan menyatakan bahwa mereka membutuhkan supir yang beragama non Hindu.<sup>16</sup> Hal serupa juga terjadi di Balquise Heritage Hotel dalam sebuah lowongan kerja yang diiklankan di situs online yang mencantumkan salah satu persyaratannya yaitu "*Preferably non Hindu applicant*" atau "diutamakan non agama Hindu". Tidak hanya di Bali, di Jakarta pun pernah terjadi iklan lowongan yang serupa sebagaimana iklan lowongan kerja salah satu stasiun televisi swasta yaitu PT Media Nusantara Citra, Tbk. Di dalam iklannya pihak perusahaan mensyaratkan bahwa mereka membutuhkan seorang *Customer Service* yang diutamakan beragama non Islam.<sup>17</sup> Tindakan-tindakan ini jelas merupakan hal yang salah dan tidak etis karena perusahaan menghambat orang lain untuk melamar pekerjaan di tempatnya hanya karena agama orang tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Perlu diingat kembali bahwa pada beberapa peraturan perundang-undangan telah diatur mengenai hak-hak khusus bagi tenaga kerja/pekerja. Hal ini adalah bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh undang-undang bagi tenaga kerja/pekerja karena berada pada kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha/pemberi kerja.<sup>18</sup> Jaminan tersebut terdapat di dalam beberapa peraturan misalnya di dalam Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia, ICCPR, dan UU Ketenagakerjaan, salah satunya mengenai hak atas beragama dan meyakini kepercayaan tanpa adanya tindakan pembedaan yaitu berupa:

- a. Setiap tenaga kerja/pekerja berhak atas kesempatan memperoleh suatu pekerjaan tanpa diskriminasi apapun, termasuk diantaranya adalah diskriminasi berbasis keyakinan/agama.
- b. Setiap tenaga kerja/pekerja berhak atas perlakuan yang sama dari pemberi kerja/pengusaha tanpa perbuatan diskriminasi (termasuk yang didasarkan pada keyakinan/agama pekerja)
- c. Pekerja berhak atas kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh keyakinan atau agama yang dianutnya
- d. Pemberi kerja/perusahaan dilarang untuk mengambil tindakan PHK yang dasarnya atas perbedaan keyakinan atau agama, maupun dalam hal pekerja

---

<sup>15</sup> Raissa, Amanda. "Perlindungan Bagi Pekerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang Diskriminatif." *Mimbar Keadilan* 12, No.2 (2020): 262-271.

<sup>16</sup>Patih, Krisna. "Lowongan Kerja Yang Diskriminasi." (2016). URL: <https://akriko.com/lowongan-kerja-yang-diskriminasi/> diakses pada tanggal 10 Januari 2020.

<sup>17</sup> Wiguna, Candra. "Komentar Kasus Diskriminasi Lowongan Kerja di MNC." (2015). URL: <https://candrawiguna.com/komentar-kasus-diskriminasi-lowongan-kerja-di-mnc/>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2020.

<sup>18</sup> Suhartoyo, Suhartoyo. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum* 4, No.4 (2014): 468-477.



bersangkutan menjalankan ibadah sesuai perintah keyakinan atau agamanya tersebut.<sup>19</sup>

Berkaitan dengan akibat hukum bagi perusahaan yang mencantumkan persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen tenaga kerja telah dijelaskan diatur didalam ketentuan UU PDRE secara umum dan secara khusus diatur dengan UU Ketenagakerjaan. Bahwa dalam Pasal 13 UU PDRE memberikan hak kepada semua orang untuk dapat menggugat ke pengadilan untuk meminta ganti rugi atas perilaku atau perbuatan yang diskriminatif atas dasar etnis dan ras sehingga dirinya mengalami kerugian. Maksudnya apabila pengusaha ataupun perusahaan yang melakukan tindakan diskriminasi dalam bentuk adanya persyaratan agama tertentu dapat digugat ganti kerugian ke pengadilan negeri atas kerugian yang dialami oleh seseorang atas persyaratan itu. Lebih lanjut, pada Pasal 15 UU PDRE menyatakan bahwa bagi siapapun yang dengan sengaja melakukan tindakan diskriminasi baik itu mengucilkan, mengecualikan, membeda-bedakan, membatasi atau memilih seseorang atas dasar etnis dan rasnya sehingga mengakibatkan tercabutnya, berkurangnya pengakuan atas dirinya, terperolehnya atau terlaksannya hak asasinya dan berkurangnya hak atas kebebasan dasarnya di bidang sosial, ekonomi, sipil dan budaya serta politik sebagaimana yang terdapat di dalam rumusan Pasal 4 huruf a, dituntut pidana penjara dan/atau denda dengan ketentuan pidana penjara maksimal satu tahun serta denda paling banyak seratus juta rupiah. Artinya tidak hanya dapat digugat secara keperdataan, pengusaha yang mengiklankan lowongan pekerjaan dengan persyaratan agama tertentu yang termasuk diskriminasi etnis dapat dituntut secara hukum pidana dengan ancaman pidana tersebut.

Selain ketentuan sanksi pidana sebagaimana dijelaskan diatas, juga terdapat ketentuan sanksi lainnya yang akan diterima oleh pengusaha apabila melakukan tindakan pencantuman persyaratan diskriminasi termasuk diskriminasi kepercayaan atau agama sebagaimana tertuang di UU Ketenagakerjaan khususnya Pasal 190 ayat (1) yang merupakan ketentuan sanksi administratif yang dijatuhkan oleh Menteri terkait atas pelanggaran rumusan Pasal 5 dan/atau Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 190 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberi kerja atau pengusaha akan dikenakan sanksi administratif apabila melanggar ketentuan beberapa pasal di dalam UU Ketenagakerjaan salah satunya Pasal 5 dan Pasal 6. Adapun sanksi administratif yang dikenakan dapat berupa teguran tertulis, peringatan tertulis, adanya pembatasan usaha, pembekuan atas izin usaha, pembatalan atas persetujuan izin usaha, adanya pembatalan atas izin pendaftaran usahanya, bahkan penghentian sementara kegiatan usahanya baik seluruh maupun sebagian sampai pada pencabutan izin usahanya. Berdasarkan penjelasan pasal-pasal diatas, jelas bahwa apabila melakukan tindakan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja salah satunya dengan mensyaratkan agama tertentu untuk diterima, maka dapat menimbulkan adanya akibat hukum yaitu dapat digugatnya pengusaha atau perusahaan tersebut

---

<sup>19</sup> Jainudin, Intan, and Endang Pitaloka. "Pengaruh Diskriminasi Kerja Pada Restoran Soerabi Bandung HNH." *Widyakala: Journal Of Pembangunan Jaya University* 3 No.1 (2016): 57-66.

secara perdata dengan gugatan ganti kerugian oleh seseorang dalam hal ini tenaga kerja perusahaan dapat dituntut secara pidana sebagaimana ketentuan dalam Pasal 13 dan Pasal 15 UU PDRE. Selain dalam ranah perdata dan pidana, akibat hukumnya juga termasuk dalam ranah hukum administrasi dengan adanya penjatuhan sanksi administrasi sebagaimana ketentuan pada Pasal 190 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

#### 4. Kesimpulan

Adanya persyaratan agama tertentu dalam proses rekrutmen tenaga kerja yang membatasi kesempatan seseorang untuk memperoleh pekerjaan adalah tindakan yang dilarang dan merupakan pelanggaran atas hak dasar tenaga kerja serta merupakan tindakan yang tidak absah karena bertentangan dengan Pasal 2 UDHR, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945. Serta bertentangan dengan Pasal 3 ayat (2) dan Pasal 4 UU HAM, Pasal 4 huruf a UU PDRE dan secara khusus diatur dalam Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Akibat hukum yang timbul bagi perusahaan yang mensyaratkan agama tertentu dalam proses rekrutmen tenaga kerjanya yaitu dimungkinkan adanya gugatan ganti kerugian dan tuntutan pidana penjara dan/atau denda serta sanksi administratif. Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu diharapkan pemerintah lebih tegas dalam menyikapi masalah ini mengingat di Indonesia isu agama sangat rentan menimbulkan konflik sehingga perlu tindakan tegas agar tidak terjadi konflik di masyarakat akibat tindakan diskriminasi ini. Selain itu, di Indonesia saat ini masih banyak masyarakat yang memerlukan pekerjaan, akan tetapi lapangan pekerjaan yang terbatas sehingga akan menimbulkan persaingan di masyarakat. Terlebih lagi jika ada perusahaan yang melakukan praktik diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja tentu hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kesenjangan itu terjadi di masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah dalam hal ini dinas terkait disarankan untuk lebih tegas mengawasi proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan usahanya. Serta memperketat izin pengoperasian suatu usaha yang berada dalam wilayah homogen yang rawan akan tindakan diskriminasi oleh pengusaha karena populasi masyarakat yang cenderung memiliki kepercayaan yang sama.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. (Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010).

Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. (PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014).

##### Skripsi

Lg, Heru Saputra. "Analisis Hukum Terhadap Keberadaan Syarat Sehat Jasmani Dalam Rekrutmen Lowongan Kerja Sebagai Bentuk Diskriminasi Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas." *Diss. Universitas Gadjah Mada*, (2017).

## Jurnal

- Arsika, I. Made Budi, Ni Gusti Ayu Dyah Satyawati, and Sagung Putri ME Purwani. "Isu Hak Asasi Manusia dalam Penerapan Deportasi terhadap Tenaga Kerja Asing di Bali." *Pandecta: Research Law Journal* 11, No. 1 (2016).
- Aziz, Tengku Ariefanda, M. Syamsul Maarif dan Anggraini Sukmawati. "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3, No.2 (2017).
- Charda, S. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika* 32, No.1 (2015).
- Fadhli, Yogi Zul. "Kedudukan Kelompok Minoritas dalam Perspektif HAM dan Perlindungan Hukumnya di Indonesia." *Jurnal Konstitusi* 11, No.2 (2016).
- Fuqoha. "Perlindungan Hukum Terhadap Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat Lokal di Kota Cilegon." *Jurnal Wawasan Yuridika* 2, No.2 (2018).
- Hastuti, Ruri Puji. "Multikulturalisme Dalam Pluralisme Agama (Islam, Buddha, Kristen) Untuk Menciptakan Integrasi Sosial." *E-Societas* 6, No.7 (2017).
- Jainudin, Intan, and Endang Pitaloka. "Pengaruh Diskriminasi Kerja Pada Restoran Soerabi Bandung HNH." *Widyakala: Journal Of Pembangunan Jaya University* 3 No.1 (2016).
- Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3, No.2 (2016).
- Leronita Putri Sillado, A. N. G. E. L. A. "Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Atas Pekerjaan." *Jurnal Novum* 3, No.1 (2016).
- Raharjo, Sandy Nur Ikfal. "Peran identitas agama dalam konflik di Rakhine Myanmar tahun 2012-2013." *Jurnal Kajian Wilayah* 6, No.1 (2016).
- Raissa, Amanda. "Perlindungan Bagi Pekerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang Diskriminatif." *Mimbar Keadilan* 12, No.2 (2020).
- Suhartoyo, Suhartoyo. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum* 4, No.4 (2014).

## Internet

- Suyatra, I Putu. "Lowongan Diskriminasi Hindu Hotel di Jimbaran Bikin Dewan Geram." (2018)  
[URL: "https://baliexpress.jawapos.com/read/2018/06/10/80550/lowongan-diskriminasi-hindu-hotel-di-jimbaran-bikin-dewan-geram/".](https://baliexpress.jawapos.com/read/2018/06/10/80550/lowongan-diskriminasi-hindu-hotel-di-jimbaran-bikin-dewan-geram/)
- Patih, Krisna. "Lowongan Kerja Yang Diskriminasi." (2016). URL: <https://akriko.com/lowongan-kerja-yang-diskriminasi/>.
- Dinata, Wema Satya. "PHDI Siap Polisikan Lowongan Kerja Diskriminatif di Bali, Begini Sebabnya." (2019) URL: <https://bali.tribunnews.com/2019/12/06/phdi-siap-polisikan-lowongan-kerja-diskriminatif-di-bali-begini-sebabnya>.
- Wiguna, Candra. "Komentar Kasus Diskriminasi Lowongan Kerja di MNC." (2015). URL: <https://candrawiguna.com/komentar-kasus-diskriminasi-lowongan-kerja-di-mnc/>.