

***Equal Employment Opportunity* Sebagai Upaya Mewujudkan Kesetaraan Kesempatan kerja**

Lola Malihah¹, Muhammad Satria Wardana², Zaitun³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam Martapura
Kalimantan Selatan

E-mail: lolatasya@gmail.com .

Abstrak

Memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah hak semua warga negara Indonesia yang dijamin dalam Undang-Undang. Faktanya tidak sedikit yang masih mengalami perlakuan diskriminasi ditempat kerja. Mulai dari pembatasan dalam promosi, pengembangan karir sampai penolakan dalam proses rekrutmen. Beberapa kebijakan telah diterapkan mulai di tingkat Internasional yaitu adanya konvensi organisasi buruh internasional (ILO) yang kemudian diratifikasi oleh masing-masing negara. Di Indonesia kebijakan tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Equal Employment opportunity* adalah kebijakan yang mengutamakan kesetaraan dalam kesempatan kerja, sehingga tidak ada lagi diskriminasi yang disebabkan perbedaan ras, suku, jenis kelamin dan agama. Tulisan ini merupakan tinjauan pustaka yang bertujuan menganalisis peran kebijakan EEO dalam mewujudkan kesetaraan kesempatan kerja. Data yang disajikan berupa data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber literatur seperti buku, laporan penelitian, artikel dan publikasi ilmiah lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan EEO merupakan salah satu upaya yang efektif untuk menghapus diskriminasi dan mencapai kesetaraan dalam kesempatan kerja.

Kata Kunci: *Diskriminasi; Kesetaraan; Kesempatan; Kerja*

Abstract

Getting a decent job and livelihood is the right of all Indonesian citizens guaranteed in the Law. In fact, not a few still experience discrimination in the workplace. Starting from restrictions on promotion, career development to rejection in the recruitment process. Several policies have been implemented starting at the international level, namely the existence of international labor organization (ILO) conventions which are then ratified by each country. In Indonesia, the policy is regulated in the Manpower Law. Equal Employment opportunity is a policy that prioritizes equality in employment opportunities, so that there is no more discrimination caused by differences in race, ethnicity, sex and religion. This paper is a literature review that aims to analyze the role of EEO policies in realizing equal employment opportunities. The data presented is in the form of secondary data obtained from various literature sources such as books, research reports, articles and other scientific publications. These results show that EEO policy is one of the effective efforts to eliminate discrimination and achieve equality in employment opportunities.

Keywords: *: Discrimination; Equal; Employment; Opportunities*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dimana sumber daya manusia merupakan mesin penggerak dalam sebuah organisasi, berhasil atau tidaknya sebuah organisasi akan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya¹. Sumber daya manusia akan menjadi pemimpin yang menggerakkan dan menentukan arah serta tujuan organisasi, sumber daya manusia juga mampu menciptakan sebuah budaya dalam organisasi². Peran kepemimpinan juga dapat berdampak pada kinerja sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi³. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus profesional dan berkeadilan sehingga tidak akan ada pihak yang merasa diperlakukan secara diskriminasi. Pengelolaan yang profesional dan berkeadilan tersebut harus dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi⁴. Dalam manajemen modern pekerja atau karyawan adalah merupakan sebuah aset yang harus dipelihara dan di jaga, berbeda dengan manajemen klasik yang menganggap karyawan sebagai faktor produksi⁵. Proses rekrutmen dan seleksi adalah bagian operasional dalam manajemen sumber daya manusia, dimana proses ini pihak perusahaan atau organisasi akan memilih dan menentukan kriteria calon karyawan yang akan dipilih untuk bekerja⁶.

Beberapa upaya telah dilakukan untuk mengatasi kesempatan kerja yang dirasa belum merata dan berkeadilan, salah satunya dengan penerapan kesempatan kerja yang sama bagi semua orang tanpa memandang ras, suku dan gender atau dalam bahasa asing disebut sebagai *Equal Employment Opportunity* (EEO). Kebijakan ini dikenal sebagai prinsip mendasar dalam dunia ketenagakerjaan yang sangat mengutamakan kesetaraan tanpa adanya diskriminasi ditempat kerja. Prinsip ini memandang sama semua manusia tanpa memandang faktor seperti ras, usia, suku, bangsa, agama, jenis kelamin bahkan keterbatasan atau disabilitas. EEO juga sering diartikan sebagai perlakuan terhadap diri individu dalam segala aspek ketenagakerjaan seperti pada proses rekrutmen, seleksi, promosi, pelatihan dan hal terkait pekerjaan lainnya

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (Bandung: Reflika Aditama, 2017).

² Hadari Nawawi and Martini, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012).

³ Lalu Florian Yusuf, Alex Winarno, and Saiful Fahmi, "Improving Employee Performance Through Leadership Style and Discipline A Study on Hotels in Mandalika Special Economi Zone," *JIMS :Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* 9, no. 2 (2023).

⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 7th ed. (Depok: RAJAGRAFINDO, 2015).

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Bumi Aksara, 2017).

⁶ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Agnes Heni Triyuliana, 1st ed. (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2008).

secara adil, tidak membedakan dan tidak melihat latar belakang⁷. Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini adanya kebijakan EEO tersebut tentunya sangat bermanfaat bagi mereka yang sebelumnya mungkin pernah mengalami perlakuan diskriminasi saat mencari kesempatan kerja. Namun dampak lain dari globalisasi dan digitalisasi ini adalah persaingan yang semakin ketat dalam sumber daya manusia, apalagi jika banyak tenaga kerja dari luar negeri yang datang sebagai saingan⁸.

Menurut sejarahnya EEO lahir dari latar belakang adanya perlakuan diskriminasi yang serius terhadap sekelompok masyarakat yang ditandai dengan pembatasan dalam hal promosi jabatan, penggajian yang tidak berkeadilan bahkan penolakan pada saat seleksi. Proses penerapan EEO sering dikaitkan dengan perjuangan penegakan hak asasi manusia yang terjadi di Amerika Serikat yang memunculkan Undang-Undang Federal seperti *Civil Right Act of 1964*⁹. EEO memiliki beberapa peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang berkeadilan, berkelanjutan dan inklusif seperti tidak adanya diskriminasi, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan dan adanya pengakuan terhadap nilai keberagaman serta menghormati perbedaan.

Pemerintah Indonesia juga memiliki komitmen untuk mencegah dan menghapus segala bentuk diskriminasi di tempat kerja seperti dengan adanya Undang-Undang Nomor 80 tahun 1957 tentang ratifikasi konvensi ILO nomor 100 tentang pengupahan yang sama bagi semua karyawan, kemudian Undang-Undang Nomor 21 tahun 1999 tentang ratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 tentang diskriminasi dalam jabatan dan pekerjaan¹⁰. Selain itu Pemerintah Indonesia telah membuat regulasi terkait dengan ketenagakerjaan sesuai dengan amanat Undang-Undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ada pula Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur tentang hak dan perlindungan bagi pekerja. Dalam Undang-undang tersebut terdapat beberapa aspek yang sangat relevan dengan EEO seperti larangan berlaku diskriminasi, adanya kesempatan yang sama dalam hal rekrutmen, promosi sampai pemutusan hubungan kerja, termasuk pula perlindungan bagi pekerja perempuan dan

⁷ Jarwo Abbas Kusumawardhana, Indra; Rusdi, “Indonesia Dipersimpangan: Urgensi Undang-Undang Kesetaraan Dan Keadilan Gender Di Indonesia Pasca Deklarasi Bersama Buenos Aires Pada Tahun 2017,” *JURNAL HAM* 9, no. 2 (2018): 153–74, <https://doi.org/10.30641/ham.2018.9.153-174>.

⁸ Lola Malihah and Sarmila Normala, “Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital,” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17, no. 1 (2024): 505–12, <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>.

⁹ Kevin Seftian, “Pengertian Equal Employment Opportunity (EEO) : Menjaga Kesetaraan Di Tempat Kerja,” *Women Lead* by Magdalene, 2023, <https://womwnlead.magdalene.com>.

¹⁰ Kementerian Tenaga Kerja, “Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia” (Jakarta, 2005).

penyandang disabilitas. EEO dikeluarkan oleh organisasi buruh internasional (*International Labour Organization atau ILO*) melalui konvensi 111 yang kemudian diratifikasi oleh masing-masing negara anggota dengan tujuan menghapus diskriminasi di dunia kerja¹¹. Adapun ciri-ciri adanya kesetaraan ditempat kerja adalah pengumuman lowongan kerja yang transparan, seleksi kandidat tanpa diskriminasi, penawaran pekerjaan berdasarkan kualifikasi, kompensasi yang berkeadilan, kesempatan pengembangan karir yang juga berkeadilan¹². Pemberi kerja tidak boleh berlaku tidak adil terhadap semua calon karyawan berdasarkan karakteristik tertentu saat menerima atau menolak mereka untuk bekerja. Hal ini bertujuan agar setiap calon karyawan yang bersaing untuk mendapatkan pekerjaan memperoleh hak yang sama, dan pemberi kerja harus memilih calon karyawan yang diterima berdasarkan kesesuaian dengan kriteria dan kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Adapun karakter yang harus dilindungi dalam EEO diantaranya ras, warna kulit, suku, usia, agama, jenis kelamin dan kondisi fisik serta mental¹³. Kesempatan kerja dapat diartikan sebagai ketersediaan lapangan pekerjaan bagi mereka yang telah memiliki dan yang masih mencari pekerjaan¹⁴. Sedangkan Awandari dan Indrajaya mengatakan kesempatan kerja sebagai banyaknya warga yang sedang bekerja dan sedang mencari pekerjaan, dengan asumsi semakin banyak kesempatan kerja yang disediakan maka akan semakin banyak pula jumlah pelamar yang memperoleh pekerjaan¹⁵. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki disiplin dan komitmen yang tinggi sehingga akan berdampak pula pada kinerja dan keberlangsungan hidup organisasi¹⁶. Karena bagi sebuah organisasi karyawan adalah aset sekaligus sebagai investasi yang harus dijaga dengan baik. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kesempatan kerja, yaitu kesempatan kerja yang tersedia, banyaknya peluang dan keterampilan yang dimiliki calon pekerja¹⁷. Pada dasarnya ketidaksetaraan dalam dunia kerja terutama ketidaksetaraan gender terjadi karena paradigma

¹¹ Nuraida. Jamil, "KONSTITUSI DAN KONVENSI CEDAW." 6:166-91. (2014), 2014.

¹² Valentina; Dewi, "Implementasi CEDAW Tentang Penghapusan Diskriminasi Perempuan : Studi Kasus Pemilu Di Indonesia 2009 Dan 2014," *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional* 13, no. 1 (2017).

¹³ Wisnu, "Bagaimana Equal Employment Opportunity Mendorong Inklusi Dan Keragaman Di Tempat Kerja?," myrobin.id, 2023, <https://myrobin.id>.

¹⁴ Rizki Wibowo, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPR Arthapura Mega)" (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015).

¹⁵ L.P.P Awandari and I.G.B Indrajaya, "Pengaruh Infrastruktur, Investasi, Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kesempatan Kerja," *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas UDAYANA* 5, no. 12 (2016).

¹⁶ Bahriah Bahriah, Lola Malihah, and Nur Habibah, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan BMT Khairul Amin Martapura," *PERFORMANCE : Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Universitas Wiraraja* 13, no. 1 (2022): 7-19.

¹⁷ Lusiana Maria Ginting, "Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate Di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah?," *Jurnal Ketenagakerjaan*, 2021.

masyarakat itu sendiri yang masih beranggapan bahwa perempuan lebih banyak bertanggungjawab pada urusan keluarga dan rumah tangga saja. Namun seiring berkembangnya modernisasi dan globalisasi, pola pikir masyarakat juga telah semakin maju dan berkembang sehingga membawa banyak dampak positif dalam upaya kesetaraan, misalnya pekerjaan yang dahulunya terkesan maskulin saat ini sudah banyak ditekuni oleh perempuan seperti pekerjaan petugas keamanan atau *securiti*, masinis, pilot bahkan menjadi operator alat berat. Sebaliknya pekerjaan yang dulunya terkesan feminim sekarang juga sudah banyak ditekuni kaum laki-laki, misalnya menjadi penata rias, perancang busana dan juru masak.

Perlakuan diskriminasi menurut Pasal 1 Konvensi ILO Nomor 111 meliputi perbedaan, pengecualian, pengutamaan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, politik, kebangsaan atau asal usul yang dapat berdampak pada peniadaan atau pengurangan kesempatan dalam hal jabatan atau pekerjaan¹⁸. EEO dirancang sedemikian rupa agar seluruh calon karyawan memperoleh perlakuan yang sama tanpa memandang karakteristik yang dilindungi seperti ras dan jenis kelamin. Para calon karyawan dapat melamar pada posisi jabatan yang ditawarkan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki, semua pelamar akan diberikan kesempatan untuk menjalani seluruh rangkaian tes dan tahapan. Pemberi kerja tidak boleh menggunakan alasan tertentu untuk merekrut atau menolak seorang calon atau pelamar, namun harus mengacu pada kriteria dan kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Dengan metode penyaringan dan penilaian yang baik, transparan serta akuntabel semua pelamar tidak akan ada yang merasa dirugikan dan tidak ada yang terdiskriminasi sehingga kesetaraan dalam kesempatan kerja dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis pentingnya penerapan EEO dalam mewujudkan kesetaraan kesempatan dalam hal memperoleh kesempatan kerja. Tulisan ini merupakan sebuah tinjauan pustaka. Data yang disajikan berupa data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan dari beberapa bahan kajian berupa buku, laporan penelitian, hasil diseminasi penelitian dan artikel yang telah diterbitkan di jurnal ilmiah.

¹⁸ Layla Murni, Evi Deliana, and Ledy Diana, "Penerapan ILO Convention Nomor 111 Ke Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia," *PATTIMURA Legal Journal* 1, no. 3 (2022): 189–200.

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mewujudkan kesetaraan dan kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu tanggungjawab pemerintah. Namun dalam implementasinya terdapat banyak kendala dan tantangan. Negara harus meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan memberi penghidupan dan pendapatan yang layak. Guna mewujudkan hal tersebut pemerintah telah membuat beberapa kebijakan agar memperoleh hasil yang maksimal. Perlakuan diskriminasi di dunia kerja tidak hanya terjadi pada tahap rekrutmen saja tetapi sampai pada saat sudah bekerja. Perlakuan diskriminasi yang umumnya terjadi adalah pembedaan upah untuk pekerjaan yang sama, pembatasan dalam hal jabatan terutama untuk perempuan, dan diskriminasi lainnya seperti karena latar belakang agama atau kepercayaan.

Hasil Penelitian Masruroh mengatakan bahwa EEO berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan¹⁹. Namun tetap tidak dapat diabaikan pula bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi pula oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan²⁰. Selain adanya kebijakan EEO faktor lain yang juga dapat mempengaruhi perkembangan karir perempuan adalah kepercayaan diri, pola pikir yang terbuka, skill, potensi serta dukungan dari dalam perusahaan untuk dapat menduduki suatu jabatan²¹. EEO merupakan suatu upaya pemerintah untuk memastikan bahwa setiap orang berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pekerjaan²². Hasil penelitian Setyowati mengatakan bahwa perempuan adalah pihak yang sering mendapatkan perlakuan diskriminasi, fakta ini memang masih sering ditemukan terutama dalam kepemimpinan perempuan, dimana pada sebagian masyarakat kita masih berlaku budaya patriarki yang lebih mengutamakan laki-laki dari pada perempuan dalam hal kepemimpinan²³. Jika dikaitkan dengan konsep pembangunan berkelanjutan, kesetaraan merupakan salah satu tujuan dari *Sustainable Development Goals* (SDGs). Di Indonesia pemenuhan hak kesetaraan gender di dasarkan pada pasal 7 dan pasal 11 konvensi penghapusan

¹⁹ Rina Masruroh et al., "Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opportunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," in *FRIMA : Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi* (Bandung: Universitas Teknologi Digital, 2023), <https://doi.org/10.55916/frima.v0i6.494>.

²⁰ Taufik Maulana and Setyo Riyanto, "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan X," *JIMS : Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* 8, no. 2 (2022).

²¹ Januari Estiningrum, "Analisis Equal Employment Opportunity (EEO) Dalam Hal Pengembangan Karir Bagi Perempuan Pekerja (Studi Pada Perempuan Pekerja Di Kota Surakarta)" (Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2014).

²² Lovina Limantari, "Penerapan Equal Employment Opportunity Berdasarkan Ratifikasi Konvensi ILO No.111 Terhadap Penghapusan Diskriminasi Gender (Studi Kasus Pada Bank X Cabang Kediri)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 2, no. 1 (2016).

²³ Enik 2021. Setyowati, "Konvensi Internasional CEDAW: Kiprah PBB Dalam Menghapus Diskriminasi Wanita Dan Dukungan Indonesia Melalui Ratifikasi.," *Jurnal Artefak* 8(2)., 2021.

segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan pada tahun 1979²⁴. Memang untuk mewujudkan kesetaraan bukan hal yang mudah karena terkait dengan banyak aspek lainnya seperti sosial, budaya dan agama. Hal ini juga sejalan dengan tulisan Wicaksana yang mengatakan untuk mewujudkan kesetaraan di Indonesia saat ini masih menjadi pekerjaan rumah yang panjang, termasuk penerimaan masyarakat itu sendiri, walaupun pemerintah telah melakukan berbagai upaya termasuk membentuk Komisi Nasional Hak Asasi Manusia²⁵. Sudah seharusnya di negara yang menganut asas demokrasi kesetaraan dan tidak adanya diskriminasi menjadi hal utama sebagai salah satu bentuk terwujudnya demokrasi²⁶. Hasil penelitian Asfah mengatakan bahwa untuk mewujudkan kesetaraan kesempatan kerja dalam proses rekrutmen harus mengacu pada Undang-Undang dan peraturan pemerintah yang berlaku, proses harus berjalan secara transparan, adil dan objektif sehingga karyawan yang diterima benar-benar berprestasi, berkompentensi dan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan²⁷. Hal ini sejalan dengan penelitian Yudiantmaja yang mengatakan bahwa proses rekrutmen yang berjalan secara berkeadilan akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan kualitas layanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat di sektor publik²⁸. Sementara hasil penelitian Rizky dan Zahro mengatakan bahwa di sektor bisnis kebijakan EEO yang berkeadilan juga harus diberlakukan karena akan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan suasana di lingkungan kerja²⁹. Proses diskriminasi memang sering ditemukan pada proses rekrutmen berupa adanya syarat sehat jasmani bagi calon pelamar, dimana sehat jasmani ini sering merujuk pada keadaan fisik sempurna tanpa menyandang disabilitas tertentu. Paradigma negatif ini terus berkembang di masyarakat sehingga terkesan semakin membatasi para penyandang disabilitas. Penjaminan bagi pekerja disabilitas telah diatur pada Undang-Undang penyandang disabilitas pasal 53 yang mewajibkan bagi insatansi pemerintah untuk mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak

²⁴ Tisyia Yunisafira Lubis, "Pemenuhan Hak Kesetaraan Gender Dalam Sustainable Development Goals Di Indonesia Atas Dasar Pasal 7 Da Pasal 11 Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan Tahun 1979 (Studi Terhadap Kehidupan Perempuan Dalam Bidang Politik Dan Eko," *Journal Fatwa Hukum Faculty Of Law Universitas Tanjungpura* 3, no. 4 (2020).

²⁵ Rendy Wicaksana, "Konferensi PBB Soal Kesetaraan Gender, Manteri PPPA : Kesetaraan Perempuan Masih 'PR Panjang,'" *Liputan Berita VOA*, 2023, voaindonesia.com/6998579.html.

²⁶ A Denny, *Indonesia Anti Diskriminasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2013).

²⁷ Mawadhatul Asfah, "Implementasi Equal Employment Opportunity Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan D.I Yogyakarta (Studi Pada Proses Rekrutmen Dan Pengembangan Karir)" (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

²⁸ Wayu EKO Yudiantmaja, "Equal Employment Opportunity in Indonesia : Antecedent of Human Resources Management Practices and Service Performance of Government Employees in Tanjungpinang," *Jurnal Borneo Administrator* 16, no. 2 (2020), <https://doi.org/10.24258/jba.v16i2.658>.

²⁹ Muhammad Rizky and Zahro Zahro, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Oasis Cafe Pekalongan)," in *Unikal Natinal Conference* (Pekalongan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan, 2023).

2% dari jumlah seluruh karyawan sedangkan bagi perusahaan swasta sebanyak 1% dari jumlah seluruh karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut³⁰. Perilaku tidak diskriminasi hendaknya dimulai sejak usia dini sehingga pemahaman dan perilaku toleransi dapat di implementasikan dalam kehidupan sehari-hari dan dimulai dari hal yang paling sederhana.

Selain sering dikaitkan dengan kesetaraan bagi penyandang disabilitas kesetaraan kesempatan kerja juga sering mengacu pada kesetaraan gender, dimana kaum perempuan yang sering mendapat perlakuan diskriminasi di tempat kerja. Kesetaraan gender dalam hal pekerjaan akan mengacu pada kesetaraan upah, tingkat pendidikan, kemampuan perempuan dalam memimpin. Hasil penelitian Muslimah mengatakan bahwa kemampuan seseorang untuk menjadi pemimpin bukan tergantung pada jenis kelamin atau gender dimana sering dianggap bahwa hanya laki-laki saja yang bisa menjadi pemimpin. Perempuan juga bisa untuk menjadi seorang pemimpin karena perempuan juga memiliki potensi dan kemampuan yang dimiliki kaum laki-laki³¹. Hal ini juga didukung oleh penelitian Fitriani yang menyatakan bahwa perempuan juga memiliki jiwa dan komitmen untuk memimpin serta memiliki gaya kepemimpinan yang cenderung lebih hati-hati dalam pengambilan keputusan³². Sedangkan dampak yang dapat ditimbulkan dari perlakuan diskriminasi dengan latar belakang suku atau agama akan memicu terjadinya konflik dalam masyarakat terutama masyarakat yang memiliki paham kesukuan³³.

Pemerintah melalui kementerian ketenagakerjaan atau dinas ketenagakerjaan harus selalu melakukan pengawasan secara rutin dan berkala agar tidak terjadi pelanggaran yang mungkin terjadi dan menimbulkan perlakuan diskriminasi. Pemerintah dapat melakukan pengawasan terhadap para pelaku usaha dan pemerintah juga dapat melakukan pembinaan kepada calon tenaga kerja³⁴. Pemberlakuan EEO memiliki dampak yang luas terhadap partisipasi penduduk

³⁰ Heru Saputra Lumban Gaol, "Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel," *INKLUSI: Journal of Disability Studies* 7, no. 2 (2020), <https://doi.org/10.14421/ijds.070202>.

³¹ Hernita Sahban, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Di Indonesia," *BONGAYA: Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 1, no. 1 (2016): 51–71.

³² Annisa Fitriani, "Gaya Kepemimpinan Perempuan," *TAPIS: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 11, no. 2 (2015), <https://doi.org/10.24042/tps.v11i2.845>.

³³ Satrias Apgar, Efa laela Fakhriah, and Zainal Muttaqin, "Penerapan Asas Equal Employment Opportunity Dalam Persyaratan Pengangkatan Direktur Rumah Sakit Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit," *Jurnal Poros Hukum Padjajaran* 3, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.23920/jphp.v3i2.882>.

³⁴ Angela Leronita and Arinto Nugroho, "Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Atas Pekerjaan" (Surabaya, 2016).

usia kerja sehingga berpotensi berpengaruh terhadap angka pencari kerja dan tingkat pengangguran di suatu wilayah³⁵.

C. SIMPULAN

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa adanya perlakuan diskriminasi. Kesetaraan dalam kesempatan kerja sudah diperjuangkan sampai ke tingkat internasional melalui konvensi organisasi buruh internasional yang telah diratifikasi oleh banyak negara. Indonesia mengatur hal tersebut dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Equal Employment Opportunity (EEO) adalah salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan kesetaraan tersebut. Sehingga diharapkan tidak ada lagi terjadi perlakuan diskriminasi ditempat kerja seperti pembatasan kesempatan jenjang karir sampai penolakan saat proses rekrutmen. EEO menghendaki tidak ada lagi pekerja yang terdiskriminasi karena alasan ras, suku, bangsa, jenis kelamin, warna kulit, status sosial, usia dan keterbatasan fisik (disabilitas). EEO juga sejalan dengan salah satu tujuan pembangunan berkelanjutan yaitu mewujudkan kesetaraan dan tanpa diskriminasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apgar, Satrias, Efa laela Fakhriah, and Zainal Muttaqin. "Penerapan Asas Equal Employment Opportunity Dalam Persyaratan Pengangkatan Direktur Rumah Sakit Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit." *Jurnal Poros Hukum Padjajaran* 3, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.23920/jphp.v3i2.882>.
- Asfah, Mawadhatul. "Implementasi Equal Employment Opportunity Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan D.I Yogyakarta (Studi Pada Proses Rekrutmen Dan Pengembangan Karir)." Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

³⁵ Banjarbaru Kota Bappeda, "Pemerintah Konsisten Terapkan Equal Employment Opportunity," Bappeda, Banjarbaru Kota, 2016, <https://bappeda.banjarbarukota.go.id>.

- Awandari, L.P.P, and I.G.B Indrajaya. "Pengaruh Infrastruktur, Investasi, Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kesempatan Kerja." *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas UDAYANA* 5, no. 12 (2016).
- Bahriah, Bahriah, Lola Malihah, and Nur Habibah. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan BMT Khairul Amin Martapura." *PERFORMANCE : Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Universitas Wiraraja* 13, no. 1 (2022): 7–19.
- Bappeda, Banjarbaru Kota. "Pemerintah Konsisten Terapkan Equal Employment Opportunity." Bappeda, Banjarbaru Kota, 2016. <https://bappeda.banjarbarukota.go.id>.
- Denny, A. *Indonesia Anti Diskriminasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2013.
- Dewi, Valentina; "Implementasi CEDAW Tentang Penghapusan Diskriminasi Perempuan : Studi Kasus Pemilu Di Indonesia 2009 Dan 2014." *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional* 13, no. 1 (2017).
- Estiningrum, Januari. "Analisis Equal Employment Opportunity (EEO) Dalam Hal Pengembangan Karir Bagi Perempuan Pekerja (Studi Pada Perempuan Pekerja Di Kota Surakarta)." Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2014.
- Fitriani, Annisa. "Gaya Kepemimpinan Perempuan." *TAPIS : Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 11, no. 2 (2015). <https://doi.org/10.24042/tps.v11i2.845>.
- Gaol, Heru Saputra Lumban. "Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel." *INKLUSI : Journal of Disability Studies* 7, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.14421/ijds.070202>.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara, 2017.
- Jamil, Nuraida. "KONSTITUSI DAN KONVENSI CEDAW." 6:166-91. (2014), 2014.
- Kerja, Kementerian Tenaga. "Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia." Jakarta, 2005.
- Kusumawardhana, Indra; Rusdi, Jarwo Abbas. "Indonesia Dipersimpangan: Urgensi Undang-Undang Kesetaraan Dan Keadilan Gender Di Indonesia Pasca Deklarasi Bersama Buenos Aires Pada Tahun 2017." *JURNAL HAM* 9, no. 2 (2018): 153–74. <https://doi.org/10.30641/ham.2018.9.153-174>.
- Leronita, Angela, and Arinto Nugroho. "Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Atas Pekerjaan." Surabaya, 2016.
- Limantari, Lovina. "Penerapan Equal Employment Opportunity Berdasarkan Ratifikasi Konvensi ILO No.111 Terhadap Penghapusan Diskriminasi Gender (Studi Kasus Pada

- Bank X Cabang Kediri).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 2, no. 1 (2016).
- Lubis, Tisyah Yunisafira. “Pemenuhan Hak Kesetaraan Gender Dalam Sustainable Development Goals Di Indonesia Atas Dasar Pasal 7 Da Pasal 11 Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan Tahun 1979 (Studi Terhadap Kehidupan Perempuan Dalam Bidang Politik Dan Eko.” *Journal Fatwa Hukum Faculty Of Law Universitas Tanjungpura* 3, no. 4 (2020).
- Malihah, Lola, and Sarmila Normala. “Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital.” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17, no. 1 (2024): 505–12.
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Reflika Aditama, 2017.
- Maria, Lusya Ginting. “Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate Di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah ?” *Jurnal Ketenagakerjaan*, 2021.
- Masruroh, Rina, Disman Disman, Anif Feniawati, and Yasir Maulana. “Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opportunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.” In *FRIMA : Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Bandung: Universitas Teknologi Digital, 2023. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i6.494>.
- Maulana, Taufik, and Setyo Riyanto. “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan X.” *JIMS :Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* 8, no. 2 (2022).
- Murni, Layla, Evi Deliana, and Ledy Diana. “Penerapan ILO Convention Nomor 111 Ke Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *PATTIMURA Legal Journal* 1, no. 3 (2022): 189–200.
- Nawawi, Hadari, and Martini. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Agnes Heni Triyuliana. 1st ed. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. 7th ed. Depok: RAJAGRAFINDO, 2015.
- Rizky, Muhammad, and Zahro Zahro. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Oasis Cafe Pekalongan).” In *Unikal Natinal Conference*. Pekalongan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pekalongan, 2023.

Sahban, Hernita. “Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan Di Indonesia.”

BONGAYA : Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi 1, no. 1 (2016): 51–71.

Seftian, Kevin. “Pengertian Equal Employment Opportunity (EEO) : Menjaga Kesetaraan Di Tempat Kerja.” *Women Lead by Magdalene*, 2023. <https://womwnlead.magdalene.com>.

Setyowati, Enik 2021. “Konvensi Internasional CEDAW: Kiprah PBB Dalam Menghapus Diskriminasi Wanita Dan Dukungan Indonesia Melalui Ratifikasi.” *Jurnal Artefak* 8(2)., 2021.

Wibowo, Rizki. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPR Arthapura Mega).” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.

Wicaksana, Rendy. “Konferensi PBB Soal Kesetaraan Gender, Manteri PPPA : Kesetaraan Perempuan Masih ‘PR Panjang.’” *Liputan Berita VOA*, 2023. voaindonesia.com/6998579.html.

Wisnu. “Bagaimana Equal Employment Opportunity Mendorong Inklusi Dan Keragaman Di Tempat Kerja?” *myrobin.id*, 2023. <https://myrobin.id>.

Yudiatmaja, Wayu EKO. “Equal Employment Opportunity in Indonesia : Antecedent of Human Resources Management Practices and Service Performance of Government Employees in Tanjungpinang.” *Jurnal Borneo Administrator* 16, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.24258/jba.v16i2.658>.

Yusuf, Lalu Florian, Alex Winarno, and Saiful Fahmi. “Improving Employee Performance Through Leadership Style and Discipline A Study on Hotels in Mandalika Special Economic Zone.” *JIMS :Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* 9, no. 2 (2023).