

PENYIMPANGAN SOSIAL DALAM KUALIFIKASI PEREKRUTAN TENAGA KERJA

Samueli Daeli¹, Budiman N.P.D Sinaga²

Fakultas Hukum, Universitas HKBP Nommensen Medan^{1,2}

Email: Samueli.daeli@student.uhn.ac.id¹, Budiman.sinaga@uhn.ac.id²

Abstrak

Pembahasan ini dilatarbelakangi oleh karena banyaknya kejadian dimana perusahaan yang kerap melakukan perekrutan pekerja dengan persyaratan tertentu yang diskriminatif dan tidak sesuai dengan hukum yang sudah ada. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya kesenjangan sosial dan stratifikasi sosial yang masih berlaku di Indonesia. Kurangnya penegakan hukum dalam perekrutan dengan persyaratan tertentu ini dan kurangnya asas pemberlakuan perundang-undangan empiris sosiologis pada kalangan perusahaan pun menjadi penyebab penting dari kejadian yang seperti judul penulis ini. Penegakan hukum progresif sangat perlu dimana diskriminasi terhadap para calon pekerja tidak berlanjut kedepan. Pemerintah juga perlu mengawasi perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja. Maka dari itu penelitian ini menggunakan teori penegakan hukum progresif dalam penulisannya, penulis ini menggunakan metode penulisan normative, agar tulisan ini dapat terstruktur dengan baik.

Kata kunci: *Diskriminasi: Perusahaan: Rekrutmen: Penegakan Hukum Progresif*

Abstract

This discussion is motivated by the many incidents where companies often recruit workers with certain requirements that are discriminatory and not in accordance with existing laws. This can happen because of the social inequality and social stratification that still prevail in Indonesia. The lack of law enforcement in recruiting with certain requirements and the lack of principles for implementing sociological empirical legislation among companies are also important causes of incidents such as the author's title. Progressive law enforcement is very necessary so that discrimination against prospective workers does not continue in the future. The government also needs to supervise companies in recruiting workers. Therefore, this research uses progressive law enforcement theory in its writing. This author uses a normative writing method, so that this article can be well structured.

Keywords: *Discrimination: Company: Recruitment: Progressive Law Enforcement*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat

penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting apalagi tidak dapat di pisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Saat ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya semata, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Oleh karena itu, muncullah istilah baru di luar H.R (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai.

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.¹

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang eksklusif mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, implementasi dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.²

Sebagai landasan hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Pemerintah selaku Pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum. Aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku yang wajib dipatuhi para pihak dan dengan penuh rasa tanggung jawab. Kepatuhan bukan merupakan

¹ Susan Eri., "Managemen Sumber Daya Manusia", Jurnal Managemen Pendidikan Islam Vol. 9 No. 2, Agustus 2019, hlm.954-955

² Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro), (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm.1.

paksaan, melainkan budaya taat terhadap ketentuan hukum. Sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna.

Keadilan menurut ketentuan pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 28 I UUD 1945, bahwa: "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun", bahkan Pasal 28 I ini memberikan perlindungan bagi mereka, meliputi pula pekerja atas perlakuan diskriminatif. Pernyataan ini menegaskan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan para pekerja secara adil dan proporsional sesuai asas keseimbangan kepentingan. Dalam posisi ini pekerja sebagai mitra usaha, bukan merupakan ancaman bagi keberadaan perusahaan.³

Jika ditinjau dari sosiologi hukumnya, tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan perbuatan perekrutan pekerja yang menyimpang dari sosial maka tindakan perusahaan tersebut tidak sesuai dengan Pasal 28 I UUD 1945, bahwa: "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun". Dan jika ditinjau dari Undang-Undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 5, bahwa: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan".

Perlakuan diskriminatif dalam pekerjaan dapat terjadi sejak penerimaan atau rekrutmen. Penerimaan pekerja dalam suatu perusahaan untuk dapat bekerja. Bisa dilihat dari persyaratan yang diajukan oleh perusahaan-perusahaan dalam membuat pengumuman lowongan kerja. Jika pada lowongan kerja tersebut dipersyaratkan jenis kelamin tertentu untuk menduduki suatu jabatan tertentu, sementara jabatan yang disediakan sebetulnya dapat dijabat oleh semua orang tanpa membedakan jenis kelamin, maka hal tersebut bias gender. Mempersyaratkan jenis kelamin tertentu untuk jabatan tertentu diperbolehkan, apabila jabatan tertentu tersebut memang hanya dapat dilakukan oleh pekerja dengan jenis kelamin tertentu. Persyaratan dalam lowongan kerja dengan ketentuan perempuan belum menikah, kesediaan tidak menikah selama dalam kontrak atau pada waktu tertentu, penampilan menarik. dan sebagainya merupakan diskriminatif yang dialami perempuan calon pekerja. Hal tersebut merupakan wujud lain dari eksploitasi terhadap perempuan, bahwa penilaian kinerja dari perempuan dilihat dari penampilan (tubuh) bukan pada hasil kerjanya. Ketika pemberi kerja mempersyaratkan bersedia tidak menikah atau tidak hamil selama dalam waktu tertentu, terdapat pelanggaran hak asasi manusia dalam rekrutmen pekerja tersebut. Seharusnya perusahaan ketika mencari pekerja lebih

³ Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, menegaskan bahwa segala warga negara bersama kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

memfokuskan pada keterampilan dan dedikasinya, bukan jenis kelamin dan kecantikan.⁴

Jika pada lowongan kerja dipersyaratkan tinggi badan tertentu, berat badan tertentu, berpenampilan menarik untuk menduduki suatu pekerjaan atau jabatan tertentu sementara pekerjaan atau jabatan tersebut sebetulnya dapat dikerjakan oleh semua orang tanpa membedakan tinggi badan, berat badan, penampilan menarik. Hal ini merupakan bentuk kesenjangan sosial yang terjadi dalam dunia perekrutan pekerja.

Sehingga diperlukan perlindungan hukum yang baik agar peraturan-peraturan di atas tadi dapat berjalan dengan baik. Perlindungan hukum bagi masyarakat Indonesia idealnya berdasarkan atas perlindungan hukum bagi rakyat. Asas perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan pada pandangan bahwa setiap warga Negara memiliki kedudukan yang sama dan sederajat di hadapan hukum (*equality before the law*) sehingga tidak diperbolehkannya adanya perbedaan, terlebih lagi adanya diskriminasi atas dasar suku, agama, ras, antar golongan, paham politik tertentu, status social, dan sentiment-sentimen sosial kemasyarakatan lainnya. Oleh karena itu, sebagaimana yang dikemukakan oleh Paton bahwa pemberian hak dan kedudukan yang asama dalam hukum terhadap kepentingan, tetapi juga berkaitan dengan kehendak. Sehingga, teori perlindungan hukum di sini juga menekankan pentingnya Negara untuk hadir dalam upayanya untuk menjaga dan melindungi warga negaranya dari produk-produk hukum yang justru bersifat represif dan diskriminatif supaya amanat pembukaan UUD 1945 alinea keempat yang berbunyi: “*melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia*” dapat terlaksana secara maksimal.

Perlindungan hukum yang dilakukan dan dijalankan di Indonesia, pada praktiknya tidak secara mutlak menerapkan asas persamaan di dalam hukum (*equality before the law*). Hal ini terjadi karena dalam kondisi-kondisi tertentu perlindungan hukum justru harus dilakukan dengan perbedaan kasus yang bertujuan untuk melindungi hak-hak dan kepentingan warga Negara yang dalam istilah hukum sering disebut sebagai *affirmation action*. Hal ini berdasarkan oleh sebuah prinsip yang menekankan bahwa “diskriminasi adalah memperlakukan secara berbeda terhadap hal yang memang berbeda”.⁵

Penegakan hukum selalu melibatkan manusia di dalamnya dan melibatkan juga tingkah laku manusia. Hukum tidak dapat tegak dengan sendirinya, artinya hukum tidak mampu mewujudkan sendiri janji-janji serta kehendak-kehendak yang tercantum dalam peraturan-peraturan hukum. Janji dan kehendak tersebut, misalnya untuk memberikan hak kepada seseorang mengenakan pidana terhadap seseorang yang memenuhi persyaratan tertentu dan sebagainya.⁶

Penegakan hukum sudah dimulai pada saat peraturan hukumnya dibuat atau diciptakan. Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-

⁴ Wulandari Ratih, “Diskriminasi Perempuan Di Tempat Kerja”, Jurnal Idea Hukum Vol 8 No.1 Edisi Maret 2022, hlm.119

⁵ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu, hlm.19-20

⁶ Satjipto Raharjo. 2009. *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta: Genta Publishing. hlm.7

keinginan hukum menjadi kenyataan. Keinginan-keinginan hukum adalah pikiran-pikiran badan pembuat undang-undang yang diputuskan dalam peraturan-peraturan hukum. Proses penegakan hukum hingga kepada pembuatan hukum. Prumusan pembuat hukum yang dituangkan dalam peraturan hukum akan turut menentukan bagaimana penegakan hukum itu dijalankan.⁷

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yaitu suatu metode penelitian yang digunakan dengan cara menelaah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang relevan. Penelitian yuridis normatif bertujuan mengkaji norma-norma hukum baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan, doktrin, maupun putusan pengadilan Sebagai bentuk penunjang dari penelitian yang valid tidak hanya berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, melainkan informasi-informasi dalam bentuk data yang relevan dan dijadikan bahan-bahan penulisan untuk dianalisis pada akhirnya. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti ialah studi pustaka (*Library Research*), selain menggunakan buku-buku, peneliti juga melakukan internet searching guna mendapatkan jurnal-jurnal ilmiah, teori-teori, penelitian-penelitian terdahulu, serta pendapat-pendapat yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Penyebab-penyebab Kesenjangan Sosial Dalam Dunia Kerja.*

Dalam konsep Bruce J. Cohen sering disebut bahwa kehidupan sosial menghasilkan konflik yang berstruktur. Konflik selalu terjadi dalam suatu struktur atas sistem tertentu yang secara umum dapat dilihat dalam kalangan atas dengan kalangan bawah. Konflik ini terjadi karena kepentingan yang berbeda maka akan mudah dipahami bahwa konflik itu selalu ada di dalam masyarakat antara kalangan atas dan kalangan bawah tersebut.⁸

Menurut Abad Badruzaman dalam Abdain menyatakan bahwa, “kesenjangan sosial adalah suatu ketidakseimbangan sosial yang ada di masyarakat sehingga menjadikan suatu perbedaan yang sangat mencolok atau dapat juga diartikan suatu keadaan dimana orang kaya mempunyai kedudukan lebih tinggi dan lebih berkuasa dari pada orang miskin”.⁹

Masalah kesenjangan adalah suatu masalah yang berfokus hal yang melanda perekonomian Indonesia. Hal itu tidak hanya tampak pada kesenjangan antar golongan pendapatan. Kesenjangan antara sesama pelaku ekonomi pun cenderung semakin mencolok. Persoalannya artinya, tindakan apa yang wajib dilakukan untuk memerangi kesenjangan yang semakin banyak tersebut. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, maka beberapa macam faktor yang mengakibatkan terjadinya dilemma tersebut dan perlu di telusuri terlebih dahulu. tanpa mengenali penyebab

⁷ Ibid, hlm.24

⁸ Wirawan, Teori-Teori Sosial dalam Tiga Paradigma, (Jakarta: Kenana Prenada Media Group, 2012), hlm 76

⁹ Abdain, Peran Sistem Ekonomi Islam dalam Menanggulangi Tingkat Kesenjangan Sosial”, Jurnal Muamalah, Vol. 4, No. 2, 2014, hlm 20.

terjadinya kesenjangan tersebut, maka berbagai upaya penanggulangannya tidak akan banyak fungsinya.¹⁰

Kesenjangan bukan hanya berakibat pada sosial saja. Akan tetapi kesenjangan akan berakibat juga pada ekonomi sehingga dampaknya terhadap kondisi psikologi bangsa. Kesenjangan adalah kerawanan yang besar bagi warga asli maupun warga pendatang. Inti pokok dari kesenjangan adalah ketidakmerataan akses terhadap sumber daya ekonomi. Masalah kesenjangan adalah masalah keadilan, yang berkaitan dengan masalah sosial. Masalah kesenjangan memiliki kaitan erat dengan masalah kemiskinan.¹¹

Masalah sosial ini penting dipelajari terutama mereka yang secara langsung bekerjasama dengan aktivitas-aktivitas sosial, pengambil kebijakan yang mempelajari secara pribadi tanda-tanda ini. Pada kajian ilmu sosial, ada kesulitan khususnya pada yang melakukan generalisasi dari masalah sosial hingga membentuk sebuah definisi. Hal ini dikarenakan banyaknya aspek dan dimensi asal masalah sosial dan adanya relativitas persepsi rakyat tentang masalah. Satu masalah sosial di sebuah masyarakat bisa disebut masalah sosial sementara di masyarakat lainnya tidak dianggap masalah sosial.

Satu kondisi sosial pada sebuah masyarakat bisa disebut masalah sosial sementara di masyarakat lainnya tidak dianggap masalah sosial. Begitu juga dengan dimensi persepsi masyarakat yang berubah berasal dari waktu ke waktu yang mempengaruhi bentuk masalah sosial sebagai akibatnya satu kenyataan sosial yang disebut masalah pada masa lalu saat ini tidak lagi disebut menjadi masalah sosial dan begitu juga sebaliknya. Perubahan masyarakat yang terus terjadi yang mempengaruhi munculnya persoalan masalah sosial baru, yang pada masa lalu belum terjadi. Masalah sosial sangatlah berhubungan dengan menggunakan persepsi serta nilai-nilai yang berlaku di sebuah masyarakat. Untuk mempelajari masalah sosial perlu disadari adanya kompleksitas dari bidang yang akan dipelajari.¹²

Kesenjangan pendidikan merupakan kondisi ketidakmerataan lulusan pendidikan dari penduduk di suatu daerah. Ukuran kesenjangan pendidikan adalah suatu indeks yang mengukur rasio rata-rata capaian tahun sekolah dari semua penduduk. Semakin rendah tingkat koefisien, semakin tinggi indeks pemerataan capaian pendidikan, dan semakin tinggi angka koefisien, menunjukkan terjadinya ketidakmerataan atau kesenjangan dalam bidang pendidikan.¹³

Dilihat dari segi sebabnya, kesenjangan dapat digolongkan atas kesenjangan natural, kesenjangan kultural, dan kesenjangan struktural. Kesenjangan natural adalah kesenjangan yang disebabkan oleh faktor-faktor alamiah, baik pada segi sumberdaya manusianya, maupun pada segi sumberdaya alamnya. Kesenjangan

¹⁰ Baswir Revrison, "Peran Koperasi Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Berkeadilan Sosial" Vol 2 No. 2 1997 Hal 178

¹¹ Mochamad Syawie, Kemiskinan dan Kesenjangan Sosial, Jurnal Informasi, Vol. 16, No. 03, Tahun 2017, hlm 216.

¹² Budi Muhammad Taftazani, "Masalah Sosial Dan Wirausaha Sosial", Vol. 7 No. 1 Hal 91

¹³ Ni'matush Sholikhah, Bambang Suratman, Yoyok Soesatyo dan Ady Soejoto, "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Ketimpangan Pendidikan" Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 20, N. 2, Desember 2014, hlm. 177.

kultural adalah kesen¹⁷⁸ Revrison Baswir, Peran Koperasi jangan yang disebabkan oleh faktor-faktor budaya, yaitu yang menyebabkan terjadinya proses pelestarian kemiskinan di satu pihak, dan percepatan kemakmuran di pihak yang lain. Sedangkan kesenjangan struktural adalah kesenjangan yang disebabkan oleh faktor-faktor buatan manusia seperti: kebijakan ekonomi yang tidak adil, korupsi dan kolusi, serta tatanan perekonomian dunia yang bias bagi keuntungan kelompok masyarakat tertentu.

Dalam konteks Indonesia, di satu pihak harus diakui bahwa faktor-faktor natural dan kultural memang turut berperan mendorong terjadinya kesenjangan. Sebagaimana terjadi pada berbagai kelompok masyarakat lainnya, kesenjangan natural merupakan sesuatu yang tidak dapat dielakkan. Sedangkan adanya tradisi hidup boros, tidak disiplin, dan malas, memang masih cukup melekat dalam budaya kelompok-kelompok masyarakat tertentu di Indonesia.

Tetapi di pihak lain, sulit dibantah bahwa faktor-faktor struktural juga turut berperan dalam memperparah kondisi kesenjangan itu. Sebagaimana diketahui, salah satu warisan kolonial terhadap perekonomian Indonesia adalah terjadinya dualisme ekonomi (Boeke, 1983). Era pemerintahan Soekarno yang diwarnai oleh terjadinya gejolak politik, memiliki kesempatan yang sangat terbatas untuk menghilangkan corak dualisme ekonomi itu. Akibatnya, ketika Orde Baru memulai pembangunan pada tahun 1969, struktur dasar perekonomian Indonesia masih tetap mewarisi struktur dualism tersebut (1979).¹⁴

Kesenjangan sosial dapat disebabkan karena adanya beberapa faktor sebagai berikut:

1. Faktor ekonomi, faktor ini mengacu pada tingkat pendapatan serta kelayakan hayati seseorang individu dimana kesenjangan sosial akan ada bila individu memiliki pendapatan ekonomi yang rendah berdampingan dengan individu yang memiliki pendapatan yang tinggi. Hal ini sangat rentan akan muncul kesenjangan sosial diantara keduanya.
2. Faktor sumber daya alam, faktor ini mengacu pada hadirnya beberapa macam perjuangan ini menyampaikan kesempatan yang seluas-luasnya pada masyarakat dan menyadari bahwa melakukan perubahan dalam menaikkan usaha kecil menjadi sumber daya alam yang dikelola oleh masyarakat.
3. Faktor pendidikan, faktor ini mengacu pada kunci kemajuan suatu bangsa dan sebagai informasi yang menarik untuk dikaji untuk mengembangkan potensi masyarakat supaya memiliki pengendalian diri, kecerdasan, keterampilan dalam bermasyarakat.¹⁵

B. Penyelesaian kesenjangan sosial tentang persyaratan perekrutan pekerja.

Persaingan dalam dunia usaha menuntut manajemen perusahaan mengelola Sumber Daya Manusia yang ada dengan baik. Sumber Daya Manusia atau karyawan dianggap sebagai asset perusahaan, tanpa asset perusahaan kegiatan

¹⁴ Baswir Revirsond, Peran Koperasi Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Berkeadilan Sosial, Vol.2, No. 02, Tahun 1997, hlm.178-179

¹⁵ Benediktus vito, Hetty Krisnani, dan Risna Resnawaty, “ Kesenjangan Pendidikan Desa dan Kota”, Prosiiding KS, Riset dan PKM, Vol. 2, No. 2, hlm 248

usah yang dijalankan tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas karyawannya. Oleh karena itu, untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan memenuhi klasifikasi yang dibutuhkan maka perusahaan harus melakukan perekrutan dan seleksi karyawan baru.

Kesenjangan ialah salah satu keadaan atau kondisi yang tidak seimbang yang terdapat pada kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Kesenjangan sosial ekonomi sering kali terjadi di lingkungan masyarakat. Permasalahan kesenjangan utamanya seringkali terjadi pada ketidakmerataan pendapatan dan perbedaan pembangunan masyarakat perkotaan dan pesisir. Kesenjangan tersebut ditentukan salah satunya oleh empiris sosial ekonomi yang terjadi. Kesenjangan salah satu tema yang sering dipergunakan dalam karya sastra. Karya sastra sering menangkap permasalahan perseteruan tentang sosial ekonomi yang terjadi dalam masyarakat.¹⁶

Efektifitas rekrutmen dan seleksi menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan yang terletak pada kualitasnya jika ketersediaan Sumber Daya Manusia mendukung serta cukup berkualitas dan profesional. Rekrutmen dinilai efektif apabila memperoleh pelamar yang banyak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga dapat memperoleh calon karyawan yang memiliki kualitas tertinggi dari yang terbaik (Budiantoro dalam Kumaladewi, 2018). Selain itu, HASIBUAN (Kumaladewi, 2018) menilai bahwa rekrutmen yang efektif akan menyediakan informasi yang akurat dan berkesinambungan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan oleh organisasi untuk melakukan berbagai bidang pekerjaan di dalamnya. Sedangkan dalam seleksi akan dinilai efektif dilihat dari seberapa banyak dan berkualitasnya jumlah pelamar. Budiantoro (Kumaladewi, 2018) membagi system seleksi yang efektif menjadi tiga sasaran, meliputi: 1) Keakuratan, yaitu Kemampuan dari proses seleksi untuk dapat memprediksi kinerja pelamar secara tepat. 2) Keadilan, yaitu memberi jaminan setiap pelamar yang memenuhi persyaratan untuk diberi kesempatan yang sama dalam proses seleksi. 3) Keyakinan, yaitu taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.¹⁷

Rekrutmen menurut Rivai (2016, 158) adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumber daya manusia (SDM) tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan dengan jumlah

¹⁶ Nur farida, Eggy Fajar Andalas, “ Representasi Kesenjangan Sosial Ekonomi Masyarakat Pesisir Dengan Perkotaan Dalam Novel Gadis Pantai Karya Pramodya Ananta Toer, Vol. 5 No. 1 April, 2019, Hlm 75

¹⁷ Titisari Millenia dan Ikhwan Khairul, Proses rekrutmen dan Seleksi : Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya, Vol.6, No.3, hlm.12

yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan Filosofi rekrutmen yang perlu dipahami oleh para manajer di perusahaan (Hamali 2016) adalah: Pertama, apakah kegiatan rekrutmen dilakukan untuk mempromosikan sebagian besar karyawan dari dalam perusahaan, atau akan mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan pada semua jenjang hierarki. Kedua, apakah kegiatan-kegiatan rekrutmen penekanannya pada sekadar mengisi lowongan-lowongan saja, ataukah pengangkatan untuk tujuan-tujuan jangka panjang.

Sedangkan tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut: (1) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat. (2) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan. (3) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja. (4) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan. (5) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja. Dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut: (1) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat. (2) Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi. (3) Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan. (4) Program rekrutmen harus kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Menurut Manullang, pada umumnya beberapa kualifikasi berikut ini mendasari atau menjadi dasar dalam proses seleksi, yakni: Keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, tampang, bakat, temperamen, dan karakter. Tujuannya dari tahap seleksi ini adalah mencari calon yang dianggap paling penting untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya perusahaan.¹⁸

Rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja hal ini dapat dibuktikan oleh teori Schuler yang mengemukakan bahwa efektifitas rekrutmen yang dilakukan dengan baik akan membantu lembaga dalam memperoleh tujuan umum yang meliputi produktifitas kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepatuhan kerja. Sedangkan castetter mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, seringterlambat perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti. Danhal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Budi Suhardiman, dalamhasil penelitiannya menunjukkan 0.588atau58,8% kinerja dipengaruhi oleh rekrutmendan 41,2% dipengaruhi oleh factor lain, faktor – faktor tersebut antara lain motivasi dan komitmen individu (Jaya, 2018).¹⁹

¹⁸ Eryana dan Indah Anugrah, Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis, Vol.9, No.1, Tahun 2020, hlm.17-18

¹⁹Herminal Ceria, Auli Feny, Safitri Sekar dan Husaini Aditya Noor Muhammad, Dampak Dari Kesalahan Rekrutment Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Q Patty ,hlm.170

Untuk proses seleksi calon karyawan juga membutuhkan beberapa langkah diantaranya menentukan ciri-ciri fisik dan psikis yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tertentu. Setiap calon pegawai harus diteliti secara detail kemudian jika ketersediaan calon karyawan terbilang cukup banyak maka dari jumlah jabatan yang diisi juga lebih banyak. Proses seleksi terbaik akan memakai beberapa tahapan ataupun metode yang selama ini efektif untuk mendapatkan kandidat terbaik. Organisasi atau Perusahaan biasanya memakai beberapa metode mulai dari melihat ciri-ciri pekerjaan, presentase calon yang sudah terseleksi, data biografi, formulir lamaran, wawancara, tes kemampuan hingga tes kepribadian, tes fisik, hingga tes simulasi. Semua tahapan tersebut diharapkan mampu memberi kualitas kandidat terbaik.²⁰

Pada umumnya terdapat dua macam sumber rekrutmen, yaitu: 1) Sumber Internal Perekrutan yang dilakukan dengan mengambil karyawan dari dalam organisasi atau perusahaan untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong, 2) Sumber Eksternal Perekrutan yang dilakukan dengan mengambil karyawan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar organisasi, diantaranya sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum bekerja.²¹

Menurut Edward III (1980:1) bahwa implementasi kebijakan adalah : *“is the stage of policy making between the establishment of a policy.”* Pentingnya implementasi kebijakan dalam proses kebijakan ditegaskan oleh Udoji (1981:32) Implementasi kebijakan selalu menarik untuk dikaji, baik oleh pihak yang terlibat dalam proses perumusan dan pelaksanaan kebijakan maupun pihak-pihak yang berada di luar lingkungan .perhatian yang meningkat terhadap pelaksanaan kebijakan pemerintah berhubungan erat dengan tumbuhnya kesadaran bahwa kebijakan pemerintah di banyak bidang kurang atau bahkan tidak efektif, khususnya di sebabkan oleh masalah-masalah yang timbul pada pelaksanaannya. Sebagai alat administrasi hokum focus perhatian dari implementasi kebijakan adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku agar memberikan dampak dan mencapai tujuan yang di inginkan. Sebagaimana dinyatakan oleh Pressman dan Wildavsky (1984), implementasi diartikan sebagai interaksi antara penyusunan tujuan dengan sarana-sarana tindakan dalam mencapai tujuan tersebut, atau kemampuan untuk menghubungkan dalam hubungan yang diinginkan dengan cara untuk mencapainya.

Tujuan kebijakan pada prinsip adalah melakukan intervensi. Oleh karena itu, implementasi kebijakan sebenarnya adalah tindakan (action) intervensi itu sendiri. Dengan demikian, untuk memahami implementasi kebijakan sebagai praktik. Pelaksanaan atau implementasi kebijakan dalam konteks manajemen berada dalam kerangka organizing- leading- controlling. Jadi, ketika kebijakan sudah dibuat, tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksana, dan melakukan pengendalian pelaksanaan tersebut.(daniel R. Gilbert, Jr. (1996).

²⁰ Garaika dan Margahana Helisia, Peran Seleksi (*Selection*) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi, Vol.17, Tahun 2019, hlm.135

²¹ Suandika Sunandar dan Satar Muhammad, Tinjauan Tentang Proses Recruitment Tenaga Kerja Di Kantor Pusat P.T Y Bandung, Vol.6, Tahun 2016, hlm.26

Dampak memancarkan hasil kebijakan, yang tentu saja dapat berlainan dengan pernyataan kebijakan. Dampak kebijakan merupakan konsekuensi- konsekuensi yang ditanggung masyarakat, baik yang diharapkan maupun tidak, keluar dari implementasi kebijakan. persoalan lain pada implementasi kebijakan adalah apa yang oleh Pressman dan Widavsky disebut sebagai “kompleksitas tindakan bersama” pendekatan sistem adalah amat penting dalam kebijakan publik, karena setiap kebijakan mempunyai dampak dan reaksi berantai, baik yang dimaksudkan maupun tidak. Selama masa formulasi, diperlukan pertimbangan-pertimbangan serius mengenai kemungkinan terjadinya konsekuensi-konsekuensi yang akan muncul pada tahapan implementasi kebijakan. Kesulitannya, hampir-hampir tidak mungkin untuk tidak mengetahui adanya konsekuensi mendatang. Ada keterbatasan dalam usaha manusia untuk meliputi keseluruhan masalah dan situasi yang akan datang. Eksperimentasi sosial, yang melibatkan penggunaan eksperimentasi terkontrol, baru mulai dikembangkan untuk menguji efek-efek yang mungkin muncul dari suatu program, sebelumnya ia dirangkum sebagai suatu kebijakan. Tangkilisan dan Jones menganalisis masalah implementasi kebijakan dengan mendasarkan pada konsepsi kegiatankegiatan fungsional. Jones (1977) mengemukakan beberapa dimensi dan implementasi pemerintahan mengenai program-program yang sudah disahkan, kemudian menentukan implementasi, juga membahas aktor-aktor yang terlibat, dengan memfokuskan pada birokrasi yang merupakan lembaga eksekutor. Jadi implementasi merupakan suatu proses yang dinamis yang melibatkan secara terus menerus usaha-usaha untuk mencari apa yang akan dan dapat di lakukan.

Dengan demikian implementasi mengatur kegiatan- kegiatan yang mengarah pada penempatan suatu program kedalam tujuan kebijakan yang diinginkan. Teori tersebut menunjukkan implementasi kebijakan sebagai pelaksanaan kebijakan dasar (undang undang) atau dapaat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan - keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.²²

C. Penegakan Hukum Progresif Terhadap Perekrutan Tenaga Kerja

Penegakan hukum di Indonesia melalui analisa sosial dan menawarkan penggunaan hukum progresif sebagai paradigma baru dalam penegakan hukum. Analisa sosial diperlukan dalam melihat berbagai problematika penegakan hukum, karena hukum merupakan bagian dari gejala sosial. Penggunaan hukum progresif, suatu pemikiran hukum yang diperkenalkan dan dikembangkan Satjipto Rahardjo, ditawarkan dalam artikel ini sebagai paradigma atau pendekatan untuk menjawab berbagai problematika dalam penegakan hukum. Dua alasan ini yang melatarbelakangi penulisan artikel ini.

Pertama, hukum sebagai gejala sosial. Hukum dan realitas social ibarat dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya berjalan beriringan untuk tujuan-tujuan tertentu. Sehingga dapat dikatakan, hukum tanpa realitas sosial seperti berjalan di ruang hampa tanpa arah dan tujuan. Hal senada dikatakan oleh Lawrence Friedman yang memberikan gambaran bahwa sistem hukum tidak

²² Edward III, George C. 1980. Implementing Public Policy. Washington DC : Congressional Quarterly Press.

mengambang dalam kehampaan budaya, bebas ruang, waktu dan konteks sosial, niscaya mencerminkan apa yang terjadi dalam masyarakat. Dalam jangka panjang, Friedman mengasumsikan bentuk dari masyarakat, seperti sarung tangan yang cetakannya sama dengan bentuk tangan seseorang.

Membicarakan masalah hukum tentu akan selalu terpaut dengan proses penegakannya. Hukum terutama dapat dilihat bentuknya melalui kaidah-kaidah yang dirumuskan secara eksplisit. Di dalam kaidah-kaidah atau peraturan-peraturan hukum terkandung tindakan-tindakan yang harus dilaksanakan, seperti penegakan hukum.²³

Kehendak-kehendak hukum dilakukan melalui manusia-manusia atas dasar penglihatan tersebut, manusia yang menjalankan penegakan hukum benar-benar menempati kedudukan yang penting dan menentukan. Apa yang dikatakan dan dijanjikan oleh hukum, pada akhirnya akan menjadi kenyataan melalui tangan orang-orang tersebut.²⁴ Sehingga dapat pula dikatakan bahwa kerja hukum akan terlihat oleh aparat penegak hukum dalam memaknai hukum itu sendiri. Adanya gesekan dalam masyarakat secara apriori dapat dikatakan karena adanya perbedaan dalam memaknai hukum oleh aparat penegak hukum.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Kusnu Goesniadhie yang mengatakan bahwa konsep hukum sangat luas, meskipun dalam berbagai rumusan dan tulisan telah merujuk dan mengutip pendapat para sarjana maupun filsuf yang mencoba untuk memberikan suatu definisi atau bentuk-bentuk pemahaman mengenai hukum. Dalam praktik tidak jarang dijumpai kesalahpahaman dan salah penafsiran, bahkan telah memberikan penafsiran baru terhadap hukum itu sendiri. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa pada dasarnya suatu hukum yang baik adalah hukum yang mampu mengakomodasi dan membagi keadilan pada orang-orang yang akan diaturnya. Kaitan yang erat antara hukum dan nilai-nilai sosial budaya masyarakat ternyata bahwa hukum yang baik adalah hukum yang mencerminkan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat²⁵

Orientasi hukum progresif ialah bagaimana membumikan sebenar keadilan (substantive justice), dengan berpangkal pada pokok pikiran bahwa hukum merupakan untuk manusia, bukan sebaliknya. Selain itu, gagasan hukum progresif menilai bahwa kebenaran hukum tidak selalu dinilai berasal dari yang diterapkan hukum yang dirumuskan pada undang-undang, melainkan sejauh mana hukum merespon perkembangan yang terjadi di masyarakat. Untuk itu, ketika hukum mengalami kebuntuan pada menjawab persoalan masyarakat, maka disinilah perlunya melakukan terobosan hukum (rule breaking). Ini menunjukkan bahwa bahwa penegakan hukum progresif merupakan upaya/proses yang selalu mencari kebenaran dan keadilan.²⁶

²³ Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 1.

²⁴ Ibid, hlm.2

²⁵ Yasin Al Arif M, *Penegakan Hukum Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Vol.2, Tahun 2019, hlm.171-172

²⁶ Siroj malthuf H.A,” *Penegakan Hukum Progresif : Upaya Mewujudkan Keadilan Substantif*, Vol. 1 No. 2, Desember 2017, Hal 237

Karakteristik- karakteristik hukum progresif,

1. Hukum Progresif ialah Gerakan Pembebasan, yang dimaksud disini ialah terhadap tipe,cara berpikir, asas serta teori hukum yang selama ini dipakai,serta pembebasan terhadap kultur penegakan hukum yang selama ini berkuasa dirasa menghambat hukum untuk menuntaskan permasalahan. Gerakan pembebasan ini sering dikenal menggunakan istilah “ rule breaking “ dalam penegakan hukum diantaranya berani mengesampingkan teks peraturan hukum.²⁷
2. Hukum progresif bukan hanya teks,tetapi juga konteks, hukum menjadi teks berarti norma hukum terbatas atau dibatasi hanya di rumusan peraturan perundang-undangan. Hukum menjadi teks ialah aturan-aturan yang didesain secara tertulis dan bersifat rasional. Hukum secara sengaja direduksi dalam bentuk tertulis dari yang semula muncul secara serta merta di tengah tengah masyarakat.
3. Hukum progresif mendudukkan kepastian kemanfaatan dan keadilan dalam satu nafas, hukum tertulis menghendaki adanya kepastian hukum serta berlaku secara universal tanpa memandang kelas sosial kemasyarakatan. Hukum tertulis buta terhadap kenyataan bahwa hukum tidak lahir dari ruang kosong, melainkan dipengaruhi oleh banyak sekali dimensi sosial, politik, ekonomi, budaya dan kepercayaan.
4. Hukum progresif berpegang pada hati nurani, asumsi tentang penegakan hukum dimasyarakat jika masyarakat miskin melaporkan sesuatu kehilangan kepada polisi sering kali tidak mendapatkan keadilan.
5. Hukum progresif memandang bahwa hukum untuk manusia, kekeliruan kerangka berpikir ilmu hukum positivistik terletak pada pemahaman objek studinya yang membatasi hukum hanya pada perundang-undangan semata.

Mengedepankan kepastian hukum dan keadilan sehingga akan tercipta struktur (bangunan) kemitraan sesuai harapan pekerja dan pengusaha yang mempunyai nilai keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatannya. Beberapa solusi akan muncul jika terjadi perselisihan dan perlunya pendekatan hukum yang menjadi panduan pada pembangunan konstruksi hukum. Langkah progresif harus dibangun dalam mewujudkan kemitraan hubungan industrial antara perkumpulan pekerja, organisasi pengusaha, serta pemerintah, sebagai akibatnya tercipta lapangan kerja yang akan memberi arah, langkah, dan tujuan membangun perusahaan dengan pencapaian hasil. Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional makin meningkat, dengan berbagai resiko dan tanggung jawab yang mereka hadapi. Oleh karena itu pekerja perlu di berikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga dapat mencapai produktivitas kerjanya.²⁸

Konteks produk perundang-undangan yang perlu diperhatikan bahwa tidak dilihat sebagai hasil kerja profesional, namun sebagai objek ilmu. Perkembangan bantuan hukum probono bagi si miskin dirumuskan sejak era 80-an mendasari

²⁷ Abu Rokhmad,” Gagasan Hukum Progresif Perspektif Teori Masalah, al- manahij, Jurnal Kajian Hukum Islam, Vol. VII, No 1 2013, hal 8

²⁸ Zaeni Asshadie,Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia,Rajawali Pers,Jakarta,2008,hlm 83

ICCPR sebagai landasan perlindungan hak asasi manusia. Probono bagi si miskin menjadi persoalan apakah diskriminatif atau suatu kesetiaan hukum. Yang sejatinya tidak diperuntukan bagi seluruh warga Indonesia. Hukum progresif mengarah pada aspek moral, sehingga dalam pembentukan hukum berinkorporasi dengan nilai dasar/prinsip moral. Maka probono bagi si miskin sering kali dianggap sebagai langkah progresif sebagai kewajiban pemerintah melindungi segenap bangsa dalam merengkuh keadilan di hadapan hukum.

Membaca hukum adalah menafsirkan hukum, karenanya penafsiran hukum merupakan jantung hukum. Sehingga hukum yang sudah berwujud *lex scripta* harus menjaga kepastian hukum, bagi para penegak hukum harus berpandangan bahwa hukum bukan sebatas gugusan norma dan logika. Tapi memandang hati nurani melalui empati, kejujuran, dan keberanian. Sehingga prophetic intelligence merupakan pilar progresif dengan kemampuan manusia mentransformasikan diri dalam interaksi, sosialisasi, dan adaptasi.

Mutu hukum dipengaruhi oleh kemampuannya untuk mengabdikan kesejahteraan masyarakat yang bekerja. Inilah hukum progresif, yang menganut ideology hukum yang pro keadilan dan hukum yang pro masyarakat. Hukum progresif ini, ditawarkan untuk mengatasi krisis pada era global saat ini. Dedikasi para pelaku hukum terhadap para pekerja harusnya dapat memberikan perlindungan terhadap pekerja, dan para pelaku hukum harus memiliki empati serta kepedulian di penderitaan yang dialami masyarakat dan bangsa Indonesia. Kepentingan kesejahteraan masyarakat dan kebahagiaan masyarakat harus menjadi titik orientasi serta tujuan akhir penyelenggaraan hukum.

Dalam penyelenggaraan hukum diskresi merupakan faktor wewenang hukum yang dijalankan secara bertanggungjawab dengan mengutamakan pertimbangan moral dari pada peraturan abstrak. Diskresi yang dilakukan seorang penyelenggara hukum, semata-mata atas dasar pertimbangan tentang kegunaan dan kefungsian tindakan itu dalam mencapai tujuan yang lebih besar demi menjaga kewibawaan hukum itu sendiri. Dalam kata-kata Louis A Redelet, ditegaskan bahwa "Law is not an end in itself. Properly understood, it is a means to higher end human affair, much as good order, justice."²⁹

Proses perubahan tidak lagi berpusat pada peraturan, tapi pada kreativitas pelaku hukum dalam penegakan hukum yang sempurna. Para pelaku hukum bisa melakukan perubahan yang kreatif terhadap peraturan yang ada tanpa wajib menunggu perubahan peraturan. Peraturan yang buruk tidak wajib menjadi penghadang bagi para pelaku hukum untuk keadilan, karena mereka bisa melakukan interpretasi secara baru terhadap suatu peraturan.³⁰

D. SIMPULAN DAN SARAN

kesenjangan sosial adalah suatu ketidakseimbangan sosial yang ada di masyarakat sehingga menjadikan suatu perbedaan yang sangat mencolok atau dapat juga diartikan suatu keadaan dimana orang kaya mempunyai kedudukan lebih

²⁹ M. Fal, *Penjaringan Perkara Pidana oleh Polisi (Diskresi Kepolisian)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1991.

³⁰ Sufriadi Yanto, "Penerapan Hukum Progresif Dalam Penegakan Hukum Di Tengah Krisis Demokrasi", *Jurnal Hukum*, Vol.1, No 2, April 2010, hal 242

tinggi dan lebih berkuasa dari pada orang miskin”. Satu masalah sosial di sebuah masyarakat bisa disebut masalah sosial sementara di masyarakat lainnya tidak dianggap masalah sosial. Satu kondisi sosial pada sebuah masyarakat bisa disebut masalah sosial sementara di masyarakat lainnya tidak dianggap masalah sosial. Begitu juga dengan dimensi persepsi masyarakat yang berubah berasal dari waktu ke waktu yang mempengaruhi bentuk masalah sosial sebagai akibatnya satu kenyataan sosial yang disebut masalah pada masa lalu saat ini tidak lagi disebut menjadi masalah sosial dan begitu juga sebaliknya. Perubahan masyarakat yang terus terjadi yang mempengaruhi munculnya persoalan masalah sosial baru, yang pada masa lalu belum terjadi.

Efektifitas rekrutmen dan seleksi menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan yang terletak pada kualitasnya jika ketersediaan Sumber Daya Manusia mendukung serta cukup berkualitas dan professional. Proses seleksi terbaik akan memakai beberapa tahapan ataupun metode yang selama ini efektif untuk mendapatkan kandidat terbaik. Organisasi atau Perusahaan biasanya memakai beberapa metode mulai dari melihat ciri-ciri pekerjaan, presentase calon yang sudah terseleksi, data biografi, formulir lamaran, wawancara, tes kemampuan hingga tes kepribadian, tes fisik, hingga tes simulasi. Semua tahapan tersebut diharapkan mampu memberi kualitas kandidat terbaik.

Pada umumnya terdapat dua macam sumber rekrutmen, yaitu: 1) Sumber Internal Perekrutan yang dilakukan dengan mengambil karyawan dari dalam organisasi atau perusahaan untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong, 2) Sumber Eksternal Perekrutan yang dilakukan dengan mengambil karyawan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar organisasi, diantaranya sekolah, perguruan tinggi, perusahaan lain dan orang yang belum bekerja.

Membaca hukum adalah menafsirkan hukum, karenanya penafsiran hukum merupakan jantung hukum. Sehingga hukum yang sudah berwujud *lex scripta* harus menjaga kepastian hukum, bagi para penegak hukum harus berpandangan bahwa hukum bukan sebatas gugusan norma dan logika. Tapi memandang hati nurani melalui empati, kejujuran, dan keberanian. Sehingga prophetic intelegence merupakan pilar progresif dengan kemampuan manusia mentransformasikan diri dalam interaksi, sosialisasi, dan adaptasi.

Mengedepankan kepastian hukum dan keadilan sehingga akan tercipta struktur (bangunan) kemitraan sesuai harapan pekerja dan pengusaha yang mempunyai nilai keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatannya. Beberapa solusi akan muncul jika terjadi perselisihan dan perlunya pendekatan hukum yang menjadi panduan pada pembangunan konstruksi hukum. Langkah progresif harus dibangun dalam mewujudkan kemitraan hubungan industrial antara perkumpulan pekerja, organisasi pengusaha, serta pemerintah, sebagai akibatnya tercipta lapangan kerja yang akan memberi arah, langkah, dan tujuan membangun perusahaan dengan pencapaian hasil. Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional makin meningkat, dengan berbagai resiko dan tanggung jawab yang mereka hadapi. Oleh karena itu pekerja perlu di berikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga dapat mencapai produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdain, Peran Sistem Ekonomi Islam dalam Menanggulangi Tingkat Kesenjangan Sosial”, Jurnal Muamalah, Vol. 4, No. 2, 2014
- Abu Rokhmad,” Gagasan Hukum Progresif Perspektif Teori Masalah, al- manahij, Jurnal Kajian Hukum Islam, Vol. VII, No 1 2013
- Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro), (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Baswir Revrisond, “Peran Koperasi Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Berkeadilan Sosial” Vol 2 No. 2 1997
- Benediktus vito,Hetty Krisnani, dan Risna Resnawaty, “ Kesenjangan Pendidikan Desa dan Kota”, Prosiiding KS, Riset dan PKM, Vol. 2, No. 2 Tahun 2015
- Budi Muhammad Taftazani, ”Masalah Sosial Dan Wirausaha Sosial”, Vol. 7 No. 1 Tahun 2017
- Eryana dan Indah Anugrah, Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis, Vol.9, No.1, Tahun 2020
- Garaika dan Margahana Helisia, Peran Seleksi (*Selection*) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi, Vol.17, Tahun 2019
- M. Fal, Penjaringan Perkara Pidana oleh Polisi (Diskresi Kepolisian), Pradnya Paramita, Jakarta, 1991.
- Mochamad Syawie, Kemiskinan dan Kesenjangan Sosial, Jurnal Informasi, Vol. 16, No. 03, Tahun 2017
- Mukhidin,”Hukum Progresif Sebagai Solusi Hukum Yang Mensejahterakan Rakyat”, Jurnal Pembaharuan Hukum Vol 1 No.3,2014
- Ni’matush Sholikhah, Bambang Suratman, Yoyok Soesatyo dan Ady Soejoto, “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Ketimpangan Pendidikan” Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 20, N. 2, Desember 2014
- Nur farida,Eggy Fajar Andalas, “ Representasi Kesenjangan Sosial Ekonomi Masyarakat Pesisir Dengan Perkotaan Dalam Novel Gadis Pantai Karya Pramodya Ananta Toer, Vol. 5 No. 1 April, 2019
- Philipus M. Hadjon, 1987,*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu
- Satjipto Raharjo. 2009. Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis, Yogyakarta: Genta Publishing.
- Susan Eri,,”Managemen Sumber Daya Manusia”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol .9 No. 2, Agustus 2019
- Sufriadi Yanto,” Penerapan Hukum Progresif Dalam Penegakan Hukum Di Tengah Krisis Demokrasi”, Jurnal Hukum, Vol.1,No 2, April 2010
- Wirawan, Teori-Teori Sosial dalam Tiga Paradigma, (Jakarta: Kenana Prenada Media Group, 2012)

Wulandari Ratih,” Diskriminasi Perempuan Di Tempat Kerja”,
Jurnal Idea Hukum Vol 8 No.1 Edisi Maret 2022

Titisari Millenia dan Ikhwan Khairul, Proses rekrutmen dan Seleksi
: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya, Vol.6, No.3 Tahun 2021

Hermiina Ceria, Auli Feny, Safitri Sekar dan Husaini Aditya Noor
Muhammad, Dampak Dari Kesalahan Rekrutment Dan Seleksi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Home Industri Q Patty ,Vol.2, No.1, Tahun 2020

Suandika Sunandar dan Satar Muhammad, Tinjauan Tentang
Proses Recruitment Tenaga Kerja Di Kantor Pusat P.T Y Bandung, Vol.6,
Tahun 2016

Edward III, George C. 1980. Implementing Public Policy.
Washington DC : Congressional Quarterly Press.

Yasin Al Arif M, Penegakan Hukum Dalam Perspektif Hukum
Progresif, Vol.2, Tahun 2019

Siroj malthuf H.A,” Penegakan Hukum Progresif : Upaya
Mewujudkan Keadilan Substantif, Vol. 1 No. 2, Desember 2017

Zaeni Asshadie, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga
Kerja Di Indonesia,Rajawali Pers,Jakarta,2008