

Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Muda Yang Tidak Memiliki Pengalaman Kerja (Studi Kasus di Kota Banjarmasin)

Theresia Debora Sinaga¹ Mirza Satria Buana².

¹ Faculty of Law, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia. E-mail: theresiads21@gmail.com

² Faculty of Law, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia. E-mail: mirza.buana@ulm.ac.id

Abstract: This study examines the guarantees of Human Rights (HR) for young workers without work experience in the city of Banjarmasin. The most prominent issue is the gap in workforce acceptance, where work experience requirements often become a barrier for young job seekers, even if they possess adequate educational qualifications. Indonesia's Labor Law No. 13 of 2003 ensures the principle of non-discrimination, but its implementation remains suboptimal. This paper aims to identify these barriers, review the legal guarantees available, and propose approaches to address the issue. The study discusses employment as an experimental legal strategy using a juridical-empirical approach, including interviews with young workers, company leaders, and officials from the Banjarmasin Department of Labor. The findings reveal that age disparities in recruitment criteria remain a significant obstacle. Many companies impose uncommon work experience requirements for entry-level positions. Furthermore, training and internship programs intended to enhance the skills of young workers have not been fully effective or practical. The author also makes a universal comparison with countries like the United States, Germany, and Japan, which have successfully implemented training programs and initiatives to support young workers. These countries offer valuable insights for Indonesia, such as financial incentives for companies hiring young workers and integrating training programs into higher education curricula. Based on these findings, the author recommends critical steps such as setting standards for young workers without experience, providing incentives for companies that support training programs, and raising awareness about the rights of young workers. Collaboration between the government, private sector, and educational institutions is crucial to developing training programs tailored to local industry needs. Strict legal requirements to eliminate age-based segregation in recruitment should also be prioritized. In conclusion, ensuring the human rights of young workers requires comprehensive and feasible policies. With strengthened oversight, effective training programs, and broader public awareness, age-based segregation can be minimized. These measures are expected to

open more job opportunities for young workers, improve national efficiency, and create a better labor market in Indonesia.

Keywords: Age Discrimination, Work Experience, Equal Opportunities, Labor Market.

Abstrak: Tulisan ini mengkaji tentang jaminan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi tenaga kerja muda yang tidak memiliki pengalaman kerja di Kota Banjarmasin. Persoalan yang paling menonjol adalah kesenjangan dalam penerimaan tenaga kerja, di mana persyaratan pengalaman kerja sering kali menjadi penghalang bagi pencari kerja muda, meskipun mereka memiliki kemampuan pendidikan yang memadai. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sebenarnya menjamin prinsip nondiskriminasi, namun pelaksanaannya masih belum maksimal. Tulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan tersebut, mengkaji jaminan hukum yang tersedia, dan memberikan usulan pendekatan untuk mengatasi persoalan tersebut. Tulisan ini membahas tentang ketenagakerjaan sebagai suatu strategi hukum eksperimental dengan pendekatan yuridis-empiris, meliputi wawancara dengan tenaga kerja muda, pimpinan, dan pejabat Dinas Ketenagakerjaan Banjarmasin. Hasil tulisan ini menunjukkan bahwa kesenjangan usia dalam ketentuan penerimaan tenaga kerja masih menjadi kendala utama. Banyak perusahaan yang menetapkan persyaratan pengalaman kerja yang tidak umum untuk posisi-posisi entry level. Dalam perkembangannya, program pelatihan dan magang yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja muda belum sepenuhnya efektif atau masuk akal. Penulis juga membuat perbandingan universal dengan negara-negara seperti Amerika Serikat, Jerman, dan Jepang, yang telah secara efektif melaksanakan pelatihan dan menyelenggarakan program pelatihan untuk mendukung tenaga kerja muda. Negara-negara ini menawarkan hal-hal terbaik yang penting bagi Indonesia, seperti insentif biaya bagi perusahaan yang merekrut tenaga kerja muda dan integrasi program pelatihan ke dalam kurikulum pendidikan tinggi. Berdasarkan temuan tersebut, penulis merekomendasikan langkah-langkah penting seperti menetapkan standar bagi tenaga kerja muda tanpa pengalaman, insentif bagi perusahaan yang mendukung program pelatihan, dan kampanye pendidikan tentang hak-hak tenaga kerja muda. Pemerintah, sektor swasta, dan pendidikan juga harus bekerja sama untuk membuat program pelatihan berdasarkan kebutuhan industri lokal. Persyaratan hukum yang ketat terhadap pemisahan usia dalam perekrutan juga harus menjadi kebutuhan. Sebagai kesimpulan, memastikan hak asasi manusia tenaga kerja muda membutuhkan kebijakan yang komprehensif dan layak. Dengan kontrol yang diperkuat, program pelatihan yang efektif, dan kesadaran publik yang lebih luas, pemisahan usia dapat diminimalkan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membuka lebih banyak peluang kerja bagi pekerja muda, meningkatkan efisiensi nasional, dan menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih baik di Indonesia.

Kata Kunci: Diskriminasi Usia, Konvensi Apostille, Kesetaraan Kesempatan, Pasar Tenaga Kerja.

1. Pendahuluan

Hak asasi manusia (HAM) adalah hak-hak dasar yang melekat pada setiap individu sebagai makhluk ciptaan Tuhan, yang bersifat universal dan tidak dapat dicabut. Konsep HAM mencakup berbagai aspek, termasuk hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak. Hak-hak ini dianggap sebagai anugerah Tuhan dan bersifat kodrati, yang berarti tidak dapat dihilangkan oleh siapa pun. HAM memiliki karakteristik universalitas, tidak dapat dicabut, dan saling bergantung, yang

berarti bahwa berbagai hak saling terkait dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pekerja muda yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada individu yang berusia minimal 18 tahun sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.¹ Mereka adalah lulusan baru yang belum memiliki pengalaman kerja formal namun telah memenuhi persyaratan usia untuk memasuki dunia kerja. Kelompok ini sering kali menghadapi tantangan signifikan dalam proses rekrutmen akibat persyaratan pengalaman kerja yang diterapkan oleh sebagian besar perusahaan. Setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minatnya. Hal ini juga mencakup hak atas kesempatan kerja yang setara tanpa diskriminasi. Hak atas pekerjaan tidak hanya mencakup adanya suatu pekerjaan, tetapi juga hak untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Oleh karena itu, penting bagi negara untuk menciptakan kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja dan perlindungan terhadap pekerja. Peraturan Menteri PUPR Nomor 09/PRT/M/2013 menjadi dasar pengaturan persyaratan pengalaman profesional. Menurut peraturan ini, tenaga ahli dan tenaga terampil di bidang industri konstruksi minimal harus lulusan D1 dengan pengalaman kerja minimal tiga tahun, minimal satu lulusan SMK dengan minimal dua tahun, dan minimal satu lulusan sekolah kejuruan dengan minimal lima tahun. bertahun-tahun. Kualifikasi operator KKKNI yang memiliki persyaratan pelatihan dan pengalaman kerja berbeda-beda tergantung levelnya, juga diatur dalam peraturan ini.

Pemerintah Indonesia telah mengatur hukum untuk melindungi pekerja dalam ketenagakerjaan. Dasar hukum yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja). Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hal ketenagakerjaan, perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan, hubungan industrial, pembinaan, pengawasan, penyidikan, dan ketentuan pidana serta sanksi administratif di bidang ketenagakerjaan.² Sementara itu, Undang-Undang Cipta Kerja mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya atau outsourcing, pengupahan, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja, dan

¹ Admin Kesrasetda, "PEMUDA "POTENSI, MASALAH, PERAN, DAN HARAPAN UNTUK BANGSA", December 8, 2020, <https://kesrasetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pemuda-potensi-masalah-peran-dan-harapan-untuk-bangsa-25>.

² Republik Indonesia, "UU No.13 Tahun 2003" (n.d.).

kompensasi pesangon.³ Kedua Undang-Undang ini tidak secara eksplisit menyebutkan ketentuan yang mengharuskan pekerja memiliki pengalaman kerja 2 tahun sebagai syarat bekerja, namun terdapat beberapa pasal yang relevan terkait perlindungan pekerja muda yang tidak memiliki pengalaman kerja dan dapat digunakan sebagai landasan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja muda tanpa pengalaman kerja di Kota Banjarmasin. Kota ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena dinamika ekonominya yang mencerminkan kondisi pasar tenaga kerja di banyak wilayah Indonesia. Fokus penelitian adalah untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi pekerja muda, mengkaji pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, dan memberikan rekomendasi untuk menciptakan pasar kerja yang lebih inklusif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-empiris, yaitu memadukan analisis hukum dengan observasi langsung di lapangan. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan pekerja muda tanpa pengalaman kerja, pengusaha, dan pejabat Dinas Ketenagakerjaan di Banjarmasin. Selain itu, data sekunder diperoleh dari literatur hukum, jurnal, dan dokumen resmi terkait ketenagakerjaan. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kondisi faktual dan kerangka hukum yang berlaku.

3. Hak Bagi Pencari Kerja Yang Tidak Berpengalaman Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pencari kerja yang tidak berpengalaman menghadapi tantangan signifikan dalam memperoleh pekerjaan di Indonesia. Hal ini terjadi meskipun terdapat jaminan hukum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5-6). Prinsip ini, meskipun jelas dalam hukum, sering kali sulit diterapkan dalam praktik.

Persyaratan pengalaman kerja yang diberlakukan oleh banyak perusahaan menjadi kendala utama bagi lulusan baru.⁴ Posisi entry-level yang seharusnya dirancang untuk pelamar tanpa pengalaman justru sering kali menetapkan syarat pengalaman kerja minimal 1-2 tahun. Ini menciptakan ketimpangan yang merugikan

³ Ady Thea DA, "UU Cipta Kerja Benahi 6 Ketentuan Bidang Ketenagakerjaan," August 28, 2023, <https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-cipta-kerja-benahi-6-ketentuan-bidang-ketenagakerjaan-lt64ebfaba48078/>.

⁴ Hafif Rahman, "5 Pekerjaan Bagus untuk Entry Level dan Besaran Gajinya," September 17, 2024, <https://www.karier.mu/blog/umum/5-pekerjaan-terbaik-untuk-entry-level-dangajinya/>.

pekerja muda, terutama mereka yang berasal dari daerah dengan akses terbatas ke pelatihan kerja atau magang.⁵

Selain itu, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas dalam kontrak kerja untuk meningkatkan kesempatan kerja. Namun, fleksibilitas ini tidak sepenuhnya mengatasi diskriminasi yang dialami oleh pencari kerja muda tanpa pengalaman. Misalnya, meskipun kontrak kerja jangka pendek diizinkan, perusahaan cenderung tetap memilih kandidat yang lebih berpengalaman untuk posisi sementara sekalipun.

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa undang-undang ini diimplementasikan secara adil. Salah satu cara yang efektif adalah dengan menyediakan program pelatihan keterampilan berbasis industri yang relevan. Program semacam ini dapat menjadi jembatan antara dunia pendidikan dan dunia kerja, memungkinkan lulusan baru untuk memperoleh pengalaman praktis yang dihargai oleh pemberi kerja.

Perspektif internasional juga menunjukkan pentingnya penguatan pelatihan bagi pekerja muda. Negara-negara seperti Jerman dan Jepang telah berhasil mengintegrasikan program pelatihan ke dalam sistem pendidikan mereka, memastikan bahwa pekerja muda siap menghadapi tuntutan pasar kerja. Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 111 menjadi dasar penting untuk memastikan kesetaraan dalam akses pekerjaan bagi semua kelompok usia, termasuk pekerja muda tanpa pengalaman.⁶

Mahkamah Konstitusi (MK) Indonesia baru-baru ini menolak gugatan uji materiil terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur batas usia pelamar kerja. Dalam putusannya, Ketua MK, Suhartoyo, menyatakan bahwa batas usia pelamar kerja tidak dianggap sebagai bentuk diskriminasi. Pernyataan ini memicu kontroversi dan kritik dari berbagai pihak yang berargumen bahwa penetapan batasan usia dalam rekrutmen adalah diskriminasi yang menghambat akses pekerja, terutama mereka yang berusia lebih tua, untuk mendapatkan kesempatan kerja yang setara.⁷

⁵ Abdurrahman Rabbani, "ALASAN ENTRY LEVEL SEHARUSNYA DIBERIKAN UNTUK ORANG TANPA PENGALAMAN KERJA," December 10, 2022, <https://www.froyonion.com/news/potensi-diri/alasan-entry-level-seharusnya-diberikan-untuk-orang-tanpa-pengalaman-kerja>.

⁶ Republik Indonesia, "UU No.13 Tahun 2003," 13.

⁷ bbc.com, "MK tolak gugatan diskriminasi dalam lowongan kerja - Kesaksian dua pemuda yang menganggur gara-gara batasan usia di lowongan kerja," *bbc.com*, July 29, 2024, sec. 1, <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c3ggq4g22pno>.

Penolakan MK ini dianggap aneh karena banyak negara telah mengadopsi regulasi yang lebih inklusif untuk melindungi pekerja dari diskriminasi berdasarkan usia. Dengan mengabaikan isu diskriminasi usia, MK menunjukkan tantangan yang dihadapi dalam implementasi perlindungan hukum di Indonesia, di mana praktik diskriminatif masih terjadi di lapangan. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat kerangka hukum yang ada, penegakan hukum dan kesadaran akan hak-hak pekerja masih perlu ditingkatkan⁸.

Kritik terhadap keputusan ini menekankan pentingnya revisi undang-undang agar lebih responsif terhadap kebutuhan dan hak-hak pekerja, khususnya dalam konteks diskriminasi usia yang semakin relevan di dunia kerja yang berkembang. Banyak pihak menyerukan agar pemerintah Indonesia mengambil langkah proaktif untuk menciptakan kebijakan yang melarang diskriminasi usia dalam proses rekrutmen, sehingga semua pekerja, tanpa memandang usia, memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi di pasar tenaga kerja.⁹

Secara keseluruhan, perlindungan bagi pencari kerja tanpa pengalaman memerlukan pendekatan multi-dimensi. Kebijakan yang lebih inklusif, kolaborasi antara pemerintah dan sektor swasta, serta pengawasan yang ketat terhadap praktik diskriminatif di pasar kerja adalah langkah-langkah penting yang harus diambil.

4. Penerapan Syarat Memiliki Pengalaman Kerja Di Kota Banjarmasin

Di Banjarmasin, persyaratan pengalaman kerja menjadi hambatan utama bagi pekerja muda yang baru lulus pendidikan formal. Banyak perusahaan menetapkan pengalaman kerja minimal untuk posisi entry-level, meskipun keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut dapat diperoleh melalui pelatihan singkat di tempat kerja. Hal ini menunjukkan kurangnya keselarasan antara kebutuhan industri dan kebijakan rekrutmen perusahaan.

Pengusaha di Banjarmasin mengakui bahwa persyaratan pengalaman kerja menjadi standar yang sulit diubah. Mereka berpendapat bahwa pengalaman kerja memberikan indikasi tentang kemampuan adaptasi dan produktivitas kandidat. Namun, beberapa pengusaha juga menyadari bahwa kebijakan ini dapat membatasi akses ke bakat-bakat muda yang potensial.

Penggunaan persyaratan pengalaman kerja oleh berbagai perusahaan di Kota Banjarmasin mencerminkan unsur kebutuhan industri dan kompleksitas posisi yang

⁸ bbc.com, "Putusan MK bolehkan capres-cawapres di bawah 40 tahun, asalkan pernah atau sedang jadi pejabat negara," *BBC News Indonesia*, Oktober 2023, <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c72v9jwzg0yo>.

⁹ Candra Kurniawan, "IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI PADA PT. FANINDO CIPTA PROPERTINDO)," n.d.

diiklankan. PT. Tata Optima Property dan PT. Lintas Jawa Group merupakan contoh perusahaan yang melaksanakan pengaturan pengalaman kerja dengan pendekatan yang beragam, namun memiliki kesamaan dalam memberikan lowongan bagi tenaga kerja muda tanpa pengalaman kerja. Untuk posisi entry level, kedua perusahaan ini tidak selalu mensyaratkan pengalaman kerja, namun lebih berfokus pada keterampilan interpersonal dan motivasi personal.

Namun, untuk posisi penting atau khusus, seperti supervisor promosi di PT. Tata Optima Property atau posisi mid-level di PT. Lintas Jawa Group, minimal 2-5 tahun pengalaman kerja sering kali menjadi prasyarat. Dalam wawancara dengan Bapak Sugito selaku HRD PT Tata Optima Property, Ia menjelaskan alasan utama pengaturan ini adalah untuk menjamin bahwa kandidat mampu menangani kewajiban yang kompleks dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang industri tempat mereka bekerja. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga kualitas dan efisiensi kerja, terutama di segmen yang sangat kompetitif seperti properti. Hal ini juga sama dengan saat wawancara bersama Ibu Putri selaku HRD dari PT Lintas Jawa Group, “alasan adanya syarat pengalaman kerja bertujuan untuk menghindari minor atau kesalahan pekerja yang bisa membuat perusahaan terkena dampaknya.” Ucapnya.¹⁰

Situasi ini menunda perpindahan dari pendidikan ke pekerjaan, yang tidak hanya merugikan lulusan baru tetapi juga membuat ketidakseimbangan antara potensi mereka dan kebutuhan industri. Banyak lulusan yang benar-benar kompeten untuk mengisi posisi tingkat menengah harus bekerja di posisi tingkat pemula untuk memulai, bahkan di divisi yang sama sekali berbeda, yang cukup untuk mendapatkan keterlibatan kerja yang penting. Celah ini membuat mereka kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang relevan dengan bidang yang mereka tekuni dalam waktu yang wajar.

Untuk menjembatani celah ini, baik PT. Tata Optima Property maupun PT. Lintas Jawa Group menyediakan program pelatihan dan magang. Di program ini mencakup pelatihan layanan pelanggan, orientasi operasional mal, dan pendampingan oleh para ahli senior. Sementara itu, PT. Lintas Jawa Group menawarkan pelatihan khusus dalam ekspor-impor serta presentasi industri. Program-program ini bertujuan untuk menyediakan keterampilan praktis dan pengalaman awal bagi para profesional muda tanpa keterlibatan kerja formal. Namun, program-program ini lebih ditujukan untuk posisi entry level dan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan lulusan baru yang ingin segera mengisi posisi menengah. Dengan demikian, para lulusan baru masih menghadapi tantangan untuk menunjukkan kapasitas mereka di posisi-posisi

¹⁰ Ibu Putri, Penerapan Syarat Memiliki Pengalaman Kerja di Kota Banjarmasin, December 16, 2024.

penting, meskipun mereka memiliki kualifikasi teoritis dan akademis. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pengalaman kerja harus lebih komprehensif bagi para profesional muda.

Dalam pengaturan kontrol, kedua perusahaan mendukung Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja yang memberdayakan jaminan bagi para profesional muda tanpa keterlibatan. Kontrol ini memberi kesempatan bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang komprehensif dan wajar. Bagaimanapun, penggunaan kontrol ini belum sepenuhnya menjembatani kesenjangan antara kebutuhan pengalaman kerja dan potensi lulusan baru.

Komitmen terhadap hak asasi manusia juga merupakan bagian penting dari pendekatan penerimaan kedua perusahaan. Baik PT. Tata Optima Property maupun PT. Lintas Jawa Group menjamin bahwa prasyarat pengalaman kerja tidak merusak pedoman nondiskriminasi. Dalam pegangan pilihan, mereka menekankan keterampilan, potensi, dan minat belajar daripada sekadar pengalaman kerja. Namun, lowongan karier bagi lulusan baru masih membutuhkan dukungan yang lebih besar untuk mengurangi hambatan di awal perjalanan karier mereka.

Pertimbangan kasus ini menunjukkan bahwa perusahaan di Kota Banjarmasin perlu mengambil langkah-langkah inventif untuk memperkecil kesenjangan ini. Misalnya, mengakui pengalaman magang atau pengalaman kuliah sebagai pengalaman kerja formal dapat menjadi solusi yang efektif. Selain itu, perusahaan dapat membuat jalur percepatan yang tidak umum bagi lulusan yang belum bekerja dengan potensi yang unggul, sehingga mereka dapat dengan cepat mengisi posisi tingkat menengah tanpa harus melalui tahapan yang tidak penting.

Dengan mewujudkan pengaturan yang lebih komprehensif, perusahaan tidak hanya dapat mendukung pengembangan tenaga kerja muda tetapi juga memanfaatkan potensi mereka secara optimal. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan lebih produktif, di mana lulusan masa kini dapat langsung berkontribusi pada posisi yang sesuai dengan pendidikan mereka. Pendekatan ini akan menguntungkan semua pihak, baik tenaga kerja muda, perusahaan, maupun masyarakat.

Ketergantungan pada persyaratan pengalaman kerja telah menciptakan pasar kerja yang kurang inklusif di Banjarmasin. Banyak lulusan baru yang terpaksa menganggur atau bekerja di sektor informal karena tidak memenuhi syarat untuk posisi formal. Hal ini berdampak negatif pada produktivitas ekonomi kota dan memperburuk ketimpangan sosial.

Pemerintah daerah perlu mengambil langkah proaktif untuk mengatasi masalah ini. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan menetapkan kuota untuk

pekerja tanpa pengalaman di sektor-sektor tertentu. Selain itu, kampanye kesadaran publik tentang pentingnya memberi kesempatan kepada pekerja muda juga dapat membantu mengubah persepsi masyarakat dan pemberi kerja.

Dengan kebijakan yang tepat, Banjarmasin memiliki potensi untuk menjadi model bagi kota-kota lain dalam menciptakan pasar kerja yang inklusif dan adil bagi semua kelompok, termasuk pekerja muda tanpa pengalaman.

5. Penutup

Kesimpulan

Memastikan akses kerja yang setara bagi pekerja muda di Kota Banjarmasin memerlukan strategi yang komprehensif untuk mengatasi tantangan sistemik dan praktis. Temuan penelitian ini menunjukkan perlunya reformasi undang-undang ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan yang eksplisit bagi pekerja muda tanpa pengalaman. Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan sangat penting untuk menciptakan solusi yang berkelanjutan.

Salah satu langkah yang disarankan adalah pengenalan program pelatihan yang terfokus dan sesuai dengan kebutuhan industri lokal. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan pekerja muda, tetapi juga memberikan peluang bagi mereka untuk mendapatkan pengalaman praktis.¹¹ Dengan cara ini, pengusaha dapat mengurangi kekhawatiran tentang produktivitas pekerja muda yang belum berpengalaman.

Insentif kepada pemberi kerja yang merekrut pekerja tanpa pengalaman juga dapat mendorong inklusivitas pasar kerja. Insentif ini, seperti pengurangan pajak atau subsidi pelatihan, dapat menjadi langkah efektif untuk menarik minat perusahaan. Selain itu, kampanye kesadaran publik yang menekankan pentingnya kesetaraan kesempatan kerja dapat membantu mengubah pandangan masyarakat terhadap pekerja muda.

Belajar dari praktik terbaik internasional, seperti sistem pelatihan kejuruan di Jerman dan program magang korporat di Jepang, memberikan wawasan yang dapat diadaptasi ke konteks lokal. Kebijakan yang berhasil di negara-negara ini menunjukkan pentingnya keterlibatan pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

¹¹ Jumarto Yulianus, "Kurangi Angka Pengangguran, Bursa Kerja Kalimantan Selatan Sediakan 2.700 Lebih Lowongan," February 26, 2020, <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2020/02/26/kurangi-pengangguran-bursa-kerja-kalimantan-selatan-sediakan-2-700-lebih-lowongan>.

Banjarmasin memiliki potensi untuk menjadi percontohan dalam mengimplementasikan kebijakan yang mendukung pekerja muda tanpa pengalaman. Dengan ekonomi lokal yang terus berkembang, kebijakan yang inklusif dapat memberikan dampak positif jangka panjang pada kesejahteraan sosial dan ekonomi kota.

Kolaborasi semua pemangku kepentingan sangat penting untuk mencapai visi ini. Pemerintah, pemberi kerja, dan masyarakat perlu bekerja sama untuk menciptakan pasar kerja yang adil dan berkelanjutan. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan peluang kerja bagi generasi muda tetapi juga memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia secara keseluruhan.

Jika diterapkan dengan benar, kebijakan-kebijakan ini dapat menginspirasi wilayah lain di Indonesia untuk mengambil langkah serupa. Pada akhirnya, dengan memprioritaskan hak asasi manusia dan kesetaraan dalam dunia kerja, Banjarmasin dapat menjadi contoh kota yang mempromosikan inklusivitas dan keadilan dalam pasar kerja.

Daftar Pustaka

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan

Dalam Rumah Tangga.

Singapore Penal Code Cap 224.

Laws Of Malaysia Act 574 Penal Code.

Buku

Diah Imaningrum Susanti. *Penafsiran Hukum Teori Dan Metode*. Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2021.

Gozali, Djoni Sumardi. *Ilmu Hukum dan Penelitian Ilmu Hukum*.

Kabupaten Sleman, Yogyakarta: UII Press Yogyakarta (Anggota IKAPI), 2021.

Kesuma, Derry Angling. *Perempuan Dan Selimut Kekerasan Dalam Ranah Hukum*. Cetakan Pertama. Purwokerto, Banyumas: Penerbit Amerta Media, 2023.

Prakoso, Abintoro. *Kriminologi dan Hukum Pidana*. Cetakan I. Sleman, Yogyakarta: Laksbang Grafika, 2013.

Rasiwan, Iwan. *Rekonstruksi Hukum Bebas Nilai Keadilan Pertanggungjawaban Tindak Pidana Pelacuran Dalam KUHP*. Cetakan Pertama. Surabaya, Jawa Timur: CV. Sketsa Media, 2022.

Sahertian, Olivia Laura, Aprodite Milana Sahusilawane, and M. Takaria. *Perempuan Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga*. Cetakan I. Kediri, Jawa Timur: CV Kreator Cerdas Indonesia, 2023.