PANDUAN 01 — REKRUTMEN YANG BERTANGGUNG JAWAB

Rekrutmen yang Bertanggung Jawab: Panduan Praktis untuk Pemasok

Rekrutmen bukan sekadar kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia — ini adalah fungsi inti bisnis yang secara langsung memengaruhi produktivitas, biaya, stabilitas tenaga kerja, dan hubungan dengan pelanggan.

MEKONG CLUB

WAKTU MEMBACA	DOKUMEN	CAKUPAN
~12 menit	Teks lengkap + penilaian mandiri	Skenario · Siklus

1

MENGAPA REKRUTMEN YANG BERTANGGUNG JAWAB PENTING UNTUK BISNIS ANDA

Rekrutmen adalah fungsi inti bisnis — bukan sekadar tugas HR

Rekrutmen bukan sekadar kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia — ini adalah fungsi inti bisnis yang secara langsung memengaruhi produktivitas, biaya, stabilitas tenaga kerja, dan hubungan dengan pelanggan. Di berbagai sektor, tantangan rekrutmen semakin meningkat akibat kurangnya tenaga kerja, kenaikan biaya, pengawasan yang lebih ketat dari pembeli, serta meningkatnya ekspektasi regulasi terkait kerja paksa.

Pada saat yang sama, risiko kerja paksa sering kali muncul sejak proses rekrutmen, bahkan sebelum pekerja tiba di tempat kerja, dan kemudian terbawa ke dalam rantai pasokan. Ketika risiko rekrutmen ini tidak dipahami atau dikelola dengan baik, pemasok bisa menghadapi tingkat pergantian karyawan yang tinggi, gangguan operasional, temuan audit, atau kerugian usaha — bahkan ketika permasalahan tersebut berasal dari luar kendali mereka.

Rekrutmen yang bertanggung jawab membantu Anda mengantisipasi risiko-risiko tersebut. Dengan menerapkan praktik ini, Anda dapat mengidentifikasi potensi kerentanan, mengambil tindakan yang tepat sasaran, dan menunjukkan manajemen praktik rekrutmen yang kredibel, daripada menunggu hingga muncul tekanan dari audit, pembeli, atau regulator.

Dari sudut pandang pekerja, rekrutmen yang bertanggung jawab mengurangi utang, penipuan, dan ketidakpastian. Pekerja yang direkrut secara adil lebih cenderung bertahan, bekerja dengan baik, dan berani menyampaikan masalah sejak dini sebelum masalah membesar. Berbagai penelitian dan pengalaman di lapangan menunjukkan bahwa praktik rekrutmen yang adil dapat membantu menurunkan tingkat pergantian karyawan, perselisihan, dan menjaga operasional perusahaan tetap stabil.

Dari sudut pandang bisnis, permasalahan terkait rekrutmen dapat dengan cepat berdampak pada:

- Tingkat pergantian pekerja dan ketidakhadiran yang tinggi
- Gangguan selama periode puncak produksi atau musim panen
- Temuan audit, tuntutan tindakan korektif, atau kehilangan pesanan
- Kerusakan reputasi yang membutuhkan biaya besar dan waktu lama untuk dipulihkan

Dengan memahami risiko dalam proses rekrutmen dan mengetahui sejauh mana praktik yang diterapkan perusahaan saat ini, pemasok dapat lebih siap menghadapi berbagai tantangan tersebut. Semakin banyak pemasok yang mulai menjadikan rekrutmen yang bertanggung jawab sebagai keunggulan bisnis untuk memperkuat kepercayaan pembeli, menjaga kestabilan tenaga kerja, dan meningkatkan daya saing di pasar.

REKRUTMEN YANG BERTANGGUNG JAWAB ADALAH KEUNGGULAN BISNIS

Pemasok yang berinvestasi lebih awal dalam rekrutmen yang bertanggung jawab umumnya lebih siap menghadapi audit, lebih tangguh dalam menghadapi kekurangan tenaga kerja, dan lebih menarik bagi pelanggan maupun pekerja.

2

APA ITU REKRUTMEN YANG BERTANGGUNG JAWAB

Adil, transparan, dan sukarela — dari awal hingga akhir

Rekrutmen yang bertanggung jawab berarti pekerja direkrut dan dipekerjakan secara adil, transparan, dan sukarela, tanpa membayar biaya atau mengalami penipuan maupun paksaan. Rekrutmen harus dipahami secara lebih luas — mencakup pemberian informasi kepada pekerja, proses seleksi, perjalanan menuju tempat kerja, penempatan kerja, serta, jika diperlukan, dukungan untuk kembali ke rumah. Prinsip-prinsip ini berlaku untuk rekrutmen, baik dilakukan secara langsung oleh pemberi kerja maupun melalui agen tenaga kerja pihak ketiga.

Rekrutmen yang bertanggung jawab berlandaskan standar dan pedoman yang diakui secara internasional, antara lain:

- Konvensi ILO tentang Kerja Paksa No. 29 dan Protokolnya
- Prinsip Umum dan Pedoman Operasional ILO untuk Rekrutmen yang Adil
- Sistem Integritas Rekrutmen Internasional IOM (IRIS)
- Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia
- Panduan Uji Tuntas untuk Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab dari OECD

PRINSIP PEMBERI KERJA YANG MEMBAYAR (EPP)

Prinsip Pemberi Kerja Yang Membayar (Employer Pays Principle (EPP)) adalah komitmen sukarela pemberi kerja untuk menanggung seluruh biaya yang terkait dengan rekrutmen. Artinya, pekerja tidak membayar biaya atau ongkos apa pun untuk mendapatkan pekerjaan — baik yang dikenakan langsung oleh pemberi kerja maupun secara tidak langsung oleh agen tenaga kerja. Jika seorang pekerja membayar biaya pada tahap mana pun dalam rekrutmen, ini merupakan indikator risiko kerja paksa yang jelas.

- EPP mencakup: biaya penempatan, pelatihan pra-keberangkatan, pemeriksaan medis yang diwajibkan, visa dan izin kerja, serta transportasi ke tempat kerja.
- EPP diakui dan dipromosikan secara luas oleh organisasi internasional terkemuka termasuk ILO dan IOM, serta semakin banyak diadopsi oleh perusahaan di berbagai sektor dan wilayah.

Rekrutmen yang bertanggung jawab juga sering menjadi persyaratan hukum. Di banyak negara, pekerja dilarang membayar biaya rekrutmen, atau jumlahnya dibatasi oleh hukum. Praktik penipuan lainnya seperti iklan lowongan kerja palsu, penahanan paspor, atau mempekerjakan pekerja tanpa visa atau izin kerja juga bisa melanggar hukum di negara Anda.

Namun meskipun rekrutmen yang bertanggung jawab belum diwajibkan oleh hukum di negara Anda, hal ini seringkali menjadi persyaratan yang diharapkan oleh pembeli, merek, dan perusahaan internasional terkemuka. Sebagai pemasok, Anda akan dituntut untuk mematuhi standar internasional — termasuk **Prinsip Pemberi Kerja yang Membayar** — meskipun hal itu belum menjadi kewajiban hukum.

3

BAGAIMANA RISIKO KERJA PAKSA TERKAIT REKRUTMEN MUNCUL DALAM BISNIS ANDA

Risiko yang berkembang melalui keputusan bisnis rutin

Risiko kerja paksa terkait rekrutmen jarang muncul secara tiba-tiba atau disengaja. Seringkali risiko ini berkembang melalui keputusan bisnis yang rutin — seperti seberapa cepat pekerja perlu direkrut, siapa yang bertanggung jawab atas rekrutmen, dan seberapa besar visibilitas manajemen terhadap praktik rekrutmen. Karena banyak kegiatan rekrutmen terjadi sebelum pekerja tiba di lokasi kerja, risiko bisa mudah terlewatkan — namun dampaknya seringkali langsung dirasakan dalam operasional.

Biaya rekrutmen yang dibayar oleh pekerja

Biaya rekrutmen yang dibayar oleh pekerja adalah salah satu pendorong kerja paksa yang paling serius dan paling terdokumentasi. Ketika pekerja mulai bekerja dengan kondisi berhutang akibat biaya rekrutmen, kemampuan mereka untuk meninggalkan pekerjaan secara bebas sering kali terbatas sejak awal. Utang ini dapat menciptakan tekanan untuk menerima jam kerja berlebih, kondisi tidak aman, atau pemotongan upah yang tidak sah — dan cara ini diakui secara luas sebagai jalur menuju perbudakan utang.

Dalam praktiknya, situasi ini sering menyebabkan kerugian bagi pekerja, perselisihan, keluhan, dan pengunduran diri mendadak — menciptakan risiko hukum, operasional, dan reputasi yang signifikan bagi pemasok. Pedoman internasional menegaskan bahwa biaya rekrutmen mencakup biaya langsung maupun tidak langsung, terlepas di mana atau bagaimana biaya dibayarkan, termasuk biaya yang disamarkan sebagai uang deposit, pinjaman, atau "biaya layanan".

Ketidaksesuaian antara yang dijanjikan dan yang dialami pekerja

Ketidaksesuaian antara yang dijanjikan dan yang dialami pekerja adalah pemicu umum lainnya. Ketika informasi rekrutmen mengenai upah, jam kerja, peran pekerjaan, atau kondisi hidup tidak jelas, menyesatkan, atau tidak akurat, pekerja mungkin telah menyetujui kondisi yang pada kenyataannya tidak ada. Hal ini tidak sesuai dengan persetujuan yang diinformasikan dan dapat menciptakan situasi di mana pekerja merasa terjebak atau tertipu. Kesenjangan ini sering muncul melalui keluhan, perselisihan, ketidakhadiran, atau temuan audit — bahkan ketika manajemen menganggap kondisinya dapat diterima. Standar internasional mengakui penipuan selama rekrutmen sebagai indikator kerja paksa, meskipun pekerja awalnya telah menyetujui pekerjaan tersebut.

Risiko rekrutmen saat agen tenaga kerja digunakan tanpa pengawasan yang efektif

Risiko rekrutmen meningkat secara signifikan ketika agen tenaga kerja digunakan tanpa pengawasan yang efektif. Agen dapat memungut biaya yang dilarang, memberikan informasi yang menyesatkan, atau mensubkontrakkan rekrutmen dengan cara yang mengurangi transparansi dan kendali. Meskipun praktik ini mungkin terjadi di luar tempat kerja, standar internasional menegaskan bahwa tanggung jawab tidak berpindah kepada agen. Ketika penyalahgunaan terkait rekrutmen teridentifikasi, biasanya pemasok — bukan perekrut — yang dimintai pertanggungjawaban oleh pembeli, auditor, dan regulator. Memahami di mana risiko rekrutmen muncul dalam bisnis Anda adalah fondasi pencegahan yang efektif dan memberikan pemasok lebih banyak kendali serta fleksibilitas dalam menangani masalah.

ELEMEN INTI REKRUTMEN YANG BERTANGGUNG JAWAB DALAM PRAKTIK

4 Rekrutmen yang bertanggung jawab adalah sebuah proses — bukan keputusan satu kali

Rekrutmen yang bertanggung jawab bukan sekadar satu kebijakan atau keputusan. Ini adalah *proses* yang berjalan di sepanjang siklus hidup rekrutmen secara penuh — dari perencanaan dan pencarian pekerja, melalui perekrutan dan orientasi, hingga pemantauan berkelanjutan setelah pekerja ditempatkan. Tabel berikut menunjukkan prinsip-prinsip rekrutmen yang bertanggung jawab pada setiap tahap siklus kerja.

1

Perencanaan Rekrutmen

Mulailah dengan menerapkan Prinsip Pemberi Kerja yang Membayar dan pastikan biaya rekrutmen dianggarkan tanpa membebankannya kepada pekerja.

- Terapkan EPP sejak awal — anggarkan semua biaya rekrutmen
- Tetapkan standar tertulis untuk agen yang digunakan sebelum rekrutmen dimulai
- Pastikan saluran rekrutmen dan perkiraan biaya mendapatkan persetujuan dari manajemen
- Dokumentasikan kebijakan EPP Anda agar dapat diverifikasi oleh auditor

2

Pencarian Pekerja

Ketahui siapa yang merekrut atas nama perusahaan Anda, tetapkan ekspektasi yang jelas, dan pantau agen untuk memastikan pekerja tidak dikenai biaya atau disesatkan.

- Ketahui dengan tepat siapa yang merekrut — nama, lisensi, sub-agen
- Larang subkontrak tanpa persetujuan tertulis Anda
- Verifikasi bahwa agen tidak memungut biaya dari pekerja pada tahap mana pun
- Wajibkan agen memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada pekerja tentang pekerjaan

3

Perekrutan & Kontrak

Pekerja harus menerima informasi yang jelas dan akurat mengenai syarat kerja dalam bahasa yang mereka pahami sebelum menerima pekerjaan.

- Berikan kontrak tertulis yang jelas sebelum pekerja menerima pekerjaan
- Kontrak harus dalam bahasa yang benar-benar dipahami pekerja
- Upah, jam kerja, tugas, dan kondisi harus sesuai dengan yang diiklankan
- Jangan pernah menahan dokumen identitas — ini adalah indikator kerja paksa

4

Kedatangan & Orientasi

Konfirmasi bahwa praktik rekrutmen dijalankan sebagaimana mestinya — termasuk tidak ada biaya yang dibayar, tidak ada penahanan dokumen, dan tidak ada potongan tak terduga.

- Lakukan wawancara secara rahasia saat kedatangan untuk memastikan tidak ada biaya yang dibayar
- Periksa apakah kondisi aktual sesuai dengan yang dijanjikan saat rekrutmen
- Pastikan pekerja memahami hak-hak mereka dan cara menyampaikan kekhawatiran
- Dokumentasikan pemeriksaan Anda — ini adalah bukti untuk audit ke depan

5

Remediasi

Jika masalah ditemukan, tangani kerugian pekerja dan perbaiki sistem yang memungkinkan masalah tersebut terjadi.

- Jika ada biaya yang dibayar: kembalikan dana kepada pekerja secara penuh, segera, tanpa pembalasan
- Libatkan agen yang bertanggung jawab dan tuntut tindakan korektif
- Informasikan pembeli Anda dan berikan rencana tindakan korektif yang jelas
- Dokumentasikan setiap langkah yang diambil — transparansi membangun kepercayaan pembeli

6

Pemantauan Berkelanjutan

Mekanisme masukan dan pengaduan pekerja membantu mengidentifikasi masalah dalam proses rekrutmen yang mungkin tidak langsung terlihat.

- Lakukan survei pekerja dan wawancara keluar secara teratur untuk mencari pola
- Pantau pengaduan secara sistematis — satu keluhan bisa menjadi sinyal untuk masalah yang lebih luas
- Tinjau kontrak dan praktik agen setidaknya setiap tahun
- Perbarui proses rekrutmen Anda seiring dengan perkembangan risiko dan regulasi

Risiko kerja paksa terkait rekrutmen dapat muncul pada tahap mana pun dalam siklus rekrutmen. Mengelola rekrutmen sebagai proses yang berkelanjutan, bukan peristiwa satu kali, memberi pemasok kendali yang lebih besar, mengurangi gangguan, dan mendukung operasional yang stabil dalam jangka panjang.

Untuk melakukan ini secara efektif, penting untuk menyadari bahwa kepatuhan dalam proses rekrutmen tidak dapat diverifikasi hanya melalui kontrak dan faktur. Keterlibatan pekerja, termasuk wawancara dan umpan balik anonim, sangat penting untuk mengidentifikasi biaya, penipuan, atau paksaan yang mungkin tidak terlihat di atas kertas.

Dengan memahami di mana risiko rekrutmen dapat muncul dalam setiap tahapan proses, pemasok dapat memusatkan upaya pada hal-hal yang paling penting dan mengambil tindakan praktis yang tepat sasaran untuk mencegah kerja paksa sebelum kerugian terjadi.

5

MENERAPKAN REKRUTMEN YANG BERTANGGUNG JAWAB DALAM SITUASI BISNIS NYATA

Apa yang akan Anda lakukan?

Rekrutmen yang bertanggung jawab bisa terasa abstrak apabila tidak dikaitkan dengan keputusan operasional yang nyata. Skenario di bawah ini diambil dari situasi umum yang diamati di berbagai sektor dan wilayah, termasuk dalam operasi yang dikelola dengan baik. Saat membacanya, pertimbangkan bagaimana tantangan serupa mungkin muncul dalam bisnis Anda sendiri.

SKENARIO 1 — Pekerja telah membayar biaya rekrutmen tanpa sepengetahuan Anda

SITUASI

Anda menggunakan agen tenaga kerja untuk merekrut pekerja migran. Selama orientasi atau melalui pengaduan, pekerja melaporkan bahwa mereka membayar biaya rekrutmen sebelum tiba. Anda tidak mengetahui hal ini, dan agen menjelaskan bahwa biaya tersebut dikenakan oleh sub-agen, bukan oleh mereka.

APA YANG AKAN ANDA LAKUKAN?

Apakah Anda akan menganggap ini sebagai masalah di luar kendali Anda? Apakah Anda akan menunggu audit atau permintaan dari pembeli sebelum bertindak?

PRAKTIK YANG BERTANGGUNG JAWAB

Anda mengakui bahwa berdasarkan Prinsip Pemberi Kerja yang Membayar, pekerja tidak boleh membayar biaya rekrutmen — terlepas dari siapa yang memungutnya. Anda segera mengambil langkah untuk mengkonfirmasi biaya yang dibayar melalui wawancara pekerja dan dokumentasi, mengembalikan dana kepada pekerja yang terdampak secara penuh, dan memastikan tidak ada pembalasan. Anda melibatkan agen, menuntut tindakan korektif, memperkuat pengawasan, dan menyesuaikan proses rekrutmen untuk mencegah terulangnya kejadian serupa.

SKENARIO 2 — Pekerjaan tidak sesuai dengan yang dijanjikan kepada pekerja

SITUASI

Pekerja mulai mengundurkan diri tidak lama setelah tiba. Wawancara keluar mengungkapkan bahwa upah, lembur, atau kondisi hidup berbeda dari yang disampaikan kepada pekerja saat rekrutmen. Para supervisor menganggap kondisi yang ada sudah sesuai hukum dan tidak berubah.

APA YANG AKAN ANDA LAKUKAN?

Apakah Anda hanya akan fokus pada masalah retensi atau produktivitas? Apakah Anda akan berasumsi bahwa pekerja salah memahami kondisi pekerjaan?

PRAKTIK YANG BERTANGGUNG JAWAB

Anda memperlakukan ini sebagai masalah transparansi rekrutmen, bukan sekadar masalah retensi. Materi rekrutmen dan janji lisan ditinjau dan diselaraskan dengan kondisi kerja aktual. Kontrak dan penjelasan orientasi diperbarui, dan perekrut atau agen diperintahkan untuk memberikan informasi yang jelas dan akurat dalam bahasa yang dipahami pekerja sebelum pekerja menerima pekerjaan.

APA DAMPAKNYA BAGI BISNIS ANDA

Skenario-skenario di atas menunjukkan bahwa rekrutmen yang bertanggung jawab bukan tentang menghindari masalah sepenuhnya, melainkan tentang mengenali masalah lebih awal, mengambil tanggung jawab meskipun risiko berasal dari luar tempat kerja Anda, dan bertindak tegas untuk melindungi pekerja dan operasional Anda.

Mengubah komitmen menjadi tindakan

Rekrutmen yang bertanggung jawab tidak dapat dicapai hanya melalui kebijakan. Hal ini bergantung pada bagaimana rekrutmen direncanakan, dikelola, dipantau, dan diperbaiki dalam praktiknya. Bagi pemasok, pendekatan yang paling efektif adalah fokus pada sejumlah kecil tindakan berdampak tinggi, lalu mengembangkannya secara bertahap.

Langkah pertama adalah memahami di mana risiko rekrutmen ada dalam bisnis Anda, diantaranya saluran rekrutmen apa yang Anda gunakan, kelompok pekerja mana yang mungkin lebih rentan, dan di mana visibilitas mungkin terbatas. Dari sana, praktik rekrutmen dan perekrutan dapat diperkuat melalui ekspektasi yang jelas, pengendalian yang praktis, dan keterlibatan rutin dengan pekerja, perekrut, dan pemangku kepentingan terkait.

Yang terpenting, rekrutmen yang bertanggung jawab bukan tentang melakukan segalanya dengan sempurna sejak awal. Pembeli dan pemangku kepentingan semakin menyadari bahwa risiko bisa ada bahkan dalam operasi yang dikelola dengan baik. Yang terpenting adalah apakah pemasok dapat mengidentifikasi masalah lebih awal, merespons dengan tepat, dan menunjukkan perbaikan yang berkelanjutan, terutama ketika masalah berasal dari proses rekrutmen di luar tempat kerja.

Ingat, mengambil tindakan terhadap risiko rekrutmen mendukung bisnis Anda secara praktis. Hal ini dapat membantu mengurangi pergantian karyawan dan gangguan, meningkatkan kepercayaan dan retensi pekerja, serta memperkuat kemampuan Anda untuk merespons audit dan ekspektasi pembeli dengan percaya diri. Ketika tenaga kerja sulit diperoleh, hal ini juga dapat membantu memposisikan bisnis Anda sebagai pilihan pertama bagi pekerja — perusahaan yang ingin mereka datangi kembali dan direkomendasikan kepada orang lain.

Rekrutmen yang bertanggung jawab harus dipandang sebagai proses manajemen yang berkelanjutan, bukan latihan satu kali. Pemasok yang menerapkan EPP, mempertahankan pengawasan perekrut yang efektif, melibatkan pekerja, dan bertindak tegas saat masalah muncul, lebih siap untuk mencegah kerja paksa sebelum kerugian terjadi. Seiring waktu, praktik ini memperkuat stabilitas tenaga kerja, mengurangi risiko, dan membantu membangun bisnis yang lebih tangguh dan kompetitif.

6

PENILAIAN MANDIRI

Apakah rekrutmen Anda sudah bertanggung jawab?

Gunakan daftar periksa ini sebagai titik awal untuk menilai posisi bisnis Anda. Setiap item yang belum dapat Anda centang adalah area yang perlu diprioritaskan.

- ☐ Kami menerapkan Prinsip Pemberi Kerja yang Membayar dan menanggung semua biaya rekrutmen — tidak ada biaya yang dibebankan kepada pekerja
- ☐ Kami memiliki daftar agen tenaga kerja yang disetujui dan memantau mereka dengan pemeriksaan rutin
- ☐ Pekerja menerima kontrak tertulis yang jelas dalam bahasa yang mereka pahami sebelum menerima pekerjaan
- ☐ Kami melakukan wawancara orientasi untuk mengkonfirmasi tidak ada biaya yang dibayar dan kondisi sesuai dengan yang dijanjikan
- ☐ Pekerja memiliki saluran yang aman dan rahasia untuk menyampaikan kekhawatiran tanpa takut pembalasan
- ☐ Jika masalah rekrutmen ditemukan, kami memiliki proses yang jelas untuk menyelidiki dan mengganti rugi pekerja yang terdampak

REKRUTMEN YANG BERTANGGUNG JAWAB HARUS DIPANDANG SEBAGAI PROSES MANAJEMEN YANG BERKELANJUTAN, BUKAN LATIHAN SATU KALI.

Pemasok yang menerapkan EPP, mempertahankan pengawasan perekrut yang efektif, melibatkan pekerja, dan bertindak tegas saat masalah muncul, lebih siap untuk mencegah kerja paksa sebelum kerugian terjadi. Seiring waktu, praktik ini memperkuat stabilitas tenaga kerja, mengurangi risiko, dan membantu membangun bisnis yang lebih tangguh dan kompetitif.

Bacaan lanjutan: Konvensi ILO tentang Kerja Paksa No. 29 · Pedoman Rekrutmen yang Adil ILO · IOM IRIS · Prinsip-Prinsip Panduan PBB · Panduan Uji Tuntas OECD

Hubungi kami:

info@themekongclub.org
Email

www.themekongclub.org
Situs web

MEKONG CLUB