

**PERAN KEPALA MARKAS PALANG MERAH INDONESIA
KOTA MALANG DALAM PENERAPAN
KESETARAAN PELUANG KERJA
(*EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY*)
(Studi Kasus Pada Palang Merah Indonesia Kota Malang)**

Oleh:
Tytto Tinton

Dosen Pembimbing
Misbahuddin Azzuhri.,SE.,MM CPHR., CSRS

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor (Markas) Palang Merah Indonesia Cabang Kota Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran Kepala Markas Palang Merah Indonesia Cabang Kota Malang dalam penerapan kesetaraan peluang kerja (*equal employment opportunity*). Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan studi kasus dengan metode diskriptif kualitatif untuk memahami bagaimana peran dari subjek penelitian. Informan yang digunakan adalah 1 informan kunci, 4 informan pendukung, dan 1 informan tambahan. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan analisis data model interaktif untuk mengetahui bagaimana peran Kepala Markas Palang Merah Indonesia Cabang Kota Malang. Hasil Dari penelitian menunjukkan bahwa Kepala Markas sangar berperan dalam penerapan *equal employment opportunity* pada Markas Palang Merah Indonesia Cabang Kota Malang dengan perannya sebagai membuat keputusan, manajer administrasi, manajer program, dan menelaah permasalahan.

Kata kunci : *Equal employment opportunity*, Peran, Palang Merah Indonesia

THE ROLE OF THE HEAD OF

**THE PALANG MERAH INDONESIA OF MALANG
IN APPLYING
THE EQUALITY EMPLOYMENT OPPORTUNITY
(Study At Palang Merah Indonesia Of Malang)**

By:
Tytto Tinton

Supervisor
Misbahuddin Azzuhri.,SE.,MM CPHR., CSRS

ABSTRACT

This research was conducted in the offices of the Palang Merah Indonesia of Malang. The purpose of this research is to find out how the role of the head office of the Palang Merah Indonesia of Malang in applying the equality of employment opportunity. The type of research used is approach a case study with qualitative diskriptif method to understand how the role of the subject. The informant used is 1 key informant, 4 supporters informant, and 1 additional informants. Method of data collection with interviews, observation, and documentation, while data analysis using interactive model of data analysis to find out how the role of the head office of the Palang Merah Indonesia of Malang. The results of the study showed that the head office of the very role in the implementation of equal employment opportunity at the office of the Palang Merah Indonesia of Malang with her role as making decisions, administrative Manager, program manager, and examines problem.

Keywords: Equal employment opportunity, Role, Palang Merah Indonesia

LATAR BELAKANG

Era globalisasi seperti saat ini merupakan era dimana perubahan akan perkembangan kehidupan manusia yang semakin maju. Majunya kehidupan manusia dengan meningkatnya kemampuan, dan keahlian manusia, serta alat bantu manusia yang disebut teknologi dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Perkembangan ini tidak hanya memberikan dampak yang baik bagi kehidupan manusia, namun juga memberikan dampak yang buruk. Kehidupan yang maju ini membuat populasi manusia menjadi semakin banyak, dan kebutuhan untuk hidup pun menjadi semakin banyak juga. Meningkatnya kebutuhan manusia ini mendorong manusia untuk mendapatkan pekerjaan dan memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini menyebabkannya persaingan antar perusahaan, bahkan hingga persaingan antar pekerjanya. Persaingan tersebut tidak hanya menciptakan persaingan yang sehat, namun juga persaingan yang tidak sehat.

Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat mendorong sumber daya manusia untuk selalu optimal dalam bekerja. Para pekerja juga dituntut untuk selalu optimal demi mendapatkan hasil yang maksimal. Seperti saat ini segala sesuatunya semakin sulit untuk didapatkan seperti pekerjaan, kebutuhan, dan perlengkapan untuk kehidupan sehari-hari. Bahkan sudah bukan rahasia umum lagi kalau segala sesuatu yang diinginkan akan sulit didapatkan kalau tidak memiliki kerabat, saudara, keluarga, atau kenalan yang mempunyai hubungan dengan sesuatu hal yang diinginkan. Seperti kita akan kesulitan mendapatkan pekerjaan jika tidak mempunyai kerabat atau kenalan orang dalam. Hal inilah yang menyebabkan adanya diskriminasi dan perlakuan khusus untuk orang-orang tertentu.

Diskriminasi merujuk kepada pelayanan yang tidak adil terhadap individu tertentu, dimana layanan ini dibuat berdasarkan karakteristik yang diwakili oleh individu tersebut.

Diskriminasi disebabkan karena kecenderungan manusia untuk membeda-bedakan yang lain. Diskriminasi merupakan suatu kejadian yang sering dijumpai dalam masyarakat. Tidak hanya di lingkungan masyarakat saja, bahkan juga terdapat di lingkungan kerja. Diskriminasi yang sering dijumpai di Indonesia adalah diskriminasi ras, etnis, budaya, dan agama. Seringkali kaum minoritas dipandang sebelah mata dan dianggap tidak mampu melakukan pekerjaan. Terdapat juga diskriminasi-diskriminasi di Indonesia pada dunia kerja, yakni sulitnya mendapatkan pekerjaan karenabudaya yang berbeda, pemberian upah yang berbeda dikarenakan etnis yang berbeda, bahkan sulitnya merintis karir yang disebabkan bukan kerabat dari pimpinan perusahaan. Bisa dibilang diskriminasi di Indonesia merupakan permasalahan yang serius, sebab Indonesia sendiri terdiri dari negara kepulauan dimana masyarakatnya memiliki perbedaan budaya, bahasa, ras, agama, dan garis keturunan yang berbeda-beda. Selain itu kurangnya rasa kepercayaan terhadap orang lain maupun orang baru di lingkungannya dapat menimbulkan rasa curiga dan diskriminasi.

Diskriminasi tidak bisa dipandang sebelah mata, apalagi diskriminasi di lingkungan kerja, hal tersebut dapat menyebabkan perselisihan hingga kecemburuan sosial antar pekerja hingga berujung pada dampak yang fatal. Sehingga dibuatlah peraturan Kesetaraan Kesempatan Kerja (*Equal Employment Opportunity*) untuk menanggulangi diskriminasi di lingkungan kerja. Kesempatan sama atas pekerjaan (*equal employment opportunity*) merupakan suatu upaya yang dilakukan pemerintah untuk dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan sama atas pekerjaan tanpa membedakan ras, usia, jenis kelamin, agama, atau suku (Bangun, 2012).

Persamaan kesempatan dalam bekerja dan memperoleh pekerjaan ini tercantum juga dalam konvensi ILO, *Discrimination (Employment and*

Occupation) Convention No. 111, Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation yang ditetapkan tanggal 25 juni 1958 dan diberlakukan 15 juni 1960. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ini melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 1999. Meskipun pemerintah Republik Indonesia telah melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO, khususnya Konvensi ILO No. III tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan, ternyata masih ada beberapa kasus yang menunjukkan kurangnya pengawasan pemerintah terhadap realisasi standarisasi di atas.

Menurut Griffin & Ebert (2007) tujuan mendasar seluruh peraturan kesetaraan kesempatan bekerja (*equal employment opportunity*) adalah melindungi orang-orang dari tindakan diskriminasi yang tidak adil atau tidak wajar dalam lingkungan kerjanya. Meskipun telah dibuat peraturan-peraturan untuk mengatasi diskriminasi di dunia kerja, nyatanya masih terdapat diskriminasi yang terjadi di Indonesia. Kebanyakan diskriminasi terdapat pada perusahaan-perusahaan, namun tidak sedikit juga diskriminasi terjadi dalam instansi pemerintahan maupun organisasi. Hal ini menjelaskan diskriminasi bisa terjadi dimana saja, kapan saja, dan kepada siapa saja.

Salah satu organisasi yang sudah tidak asing lagi bagi masyarakat Indonesia dimana organisasi ini bergerak dalam menolong korban yang membutuhkan pertolongan berupa darah, yaitu Palang Merah Indonesia (PMI). Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan. Palang Merah Indonesia (PMI) selalu mempunyai tujuh prinsip dasar Gerakan Internasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah yaitu kemanusiaan, kesamaan, kesukarelaan, kemandirian, kesatuan, kenetralan, dan kesemestaan. Palang Merah Indonesia (PMI) dalam pelaksanaannya tidak memihak golongan politik, ras, suku ataupun agama tertentu,

tetapi mengutamakan korban yang paling membutuhkan pertolongan segera untuk keselamatan jiwanya. Namun untuk pelaksanaan di dalam lingkungan kerjanya belum diketahui apakah juga sama dengan pelaksanaannya dalam menolong korban yang membutuhkan pertolongan, yakni tidak membedakan-bedakan golongan tertentu.

Tujuh Prinsip Dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah merupakan dasar dari Palang Merah Indonesia (PMI). Tujuh Prinsip Dasar Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah ini biasa dikenal dengan sebutan Tujuh Prinsip Dasar PMI. Tujuh Prinsip Dasar PMI inilah yang menjadi *EEO* pada PMI. Dengan 7 Prinsip Dasar PMI sebagai *EEO* di PMI, segala kegiatan PMI yang dilakukan bertujuan untuk membantu masyarakat yang membutuhkan pertolongan tanpa memandang ras, etnis, budaya, atau agama tertentu. Tujuh Prinsip Dasar PMI tidak hanya diterapkan dalam memberi pertolongan kepada masyarakat yang sedang membutuhkan pertolongan, tetapi diterapkan juga kepada kegiatan sehari-hari. Tujuh Prinsip Dasar PMI diperkenalkan kepada setiap anggota PMI pada awal mereka menjadi anggota, bahkan pada awal masa orientasinya sebelum menjadi anggota. dari seluruh kegiatan PMI. Tujuh Prinsip Dasar PMI yang terdiri dari kemanusiaan, kesamaan, kesukarelaan, kemandirian, kesatuan, kenetralan, dan kesemestaan tidak hanya baik dilakukan untuk anggota PMI saja, namun juga baik untuk semua orang meskipun bukan anggota PMI.

Equal employment opportunity (kesetaraan peluang kerja) tidak dapat berdiri sendiri. Maka dari itu dibutuhkan peran dari manusia sebagai penggeraknya, seperti karyawan, supervisor, manager, maupun pimpinan perusahaan atau organisasi. Dengan keikutsertaan karyawan hingga pimpinan perusahaan dapat menjunjung tinggi *equal employment opportunity* (kesetaraan peluang kerja) dan menjaga lingkungan kerja menjadi kondusif, produktif, dan terhindar dari

diskriminasi. Lingkungan kerja yang nyaman akan menumbuhkan hasil kerja yang baik dan produktif, serta penilaian masyarakat terhadap Palang Merah Indonesia juga akan menjadi baik. Tidak membeda-bedakan karyawan seperti tujuan utama Palang Merah Indonesia itu sendiri, yakni mengutamakan korban yang membutuhkan pertolongan segera untuk keselamatan jiwa tanpa memihak golongan politik, ras, suku, ataupun agama.

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana peran Kepala Markas dalam penerapan *equal employment opportunity* (kesetaraan peluang kerja) pada Palang Merah Indonesia (PMI) Cabang Kota Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian *Equal Employment Opportunity*

Equal Employment Opportunity adalah sebuah perlakuan pemerataan untuk mendapatkan kesempatan dan kesamaan perlakuan di dalam pekerjaan. Menurut Bangun (2012), kesempatan sama atas pekerjaan (*equal employment opportunity/EEO*) adalah suatu upaya yang dilakukan pemerintah untuk dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan sama atas pekerjaan tanpa membedakan ras, usia, jenis kelamin, agama, atau suku bangsa. Menurut Griffin & Ebert (2007) tujuan mendasar seluruh peraturan kesetaraan kesempatan bekerja (*equal employment opportunity*) adalah melindungi orang-orang dari tindakan diskriminasi yang tidak adil atau tidak wajar dalam lingkungan kerjanya. *Equal Employment Opportunity (EEO)* dapat disimpulkan sebagai alat untuk melawan diskriminasi dalam lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif. *Equal Employment Opportunity* meliputi :

a. Perlakuan yang adil

EEO merupakan instrumen bagi setiap pekerja/buruh dan para pencari kerja.

b. Berdasarkan prestasi

EEO dilaksanakan dengan mengacu pada prestasi kerja seseorang, sehingga para pemberi kerja memperoleh tenaga kerja sesuai dengan yang disyaratkan.

c. Instrumen untuk mencapai efisiensi

Dengan pelaksanaan *EEO*, diharapkan akan tercapai efisiensi dan efektivitas kerja sehingga meningkatkan produktivitas dan etos kerja untuk berkompetisi.

d. Mengikutsertakan pekerja/buruh secara aktif dan potensial

Kondisi ini merupakan prasyarat keberhasilan perencanaan pihak perusahaan untuk mencapai manajemen berkualitas.

e. Jalan terbaik untuk merencanakan bisnis

Sesuai dengan tujuan *EEO*, dan akan menghilangkan hambatan di tempat kerja untuk mencapai karier puncak.

Prinsip-Prinsip *Equal Employment Opportunity*

Prinsip *EEO* yang utama yaitu “*a fair chance for everyone at work*”, dimana setiap orang harus memiliki akses yang *equal*, dan dalam pekerjaan setiap orang harus memiliki kesempatan yang *equal* untuk memperoleh *training* dan promosi serta kondisi kerja yang *fair*. *EEO* tidak mengasumsikan bahwa setiap orang memiliki kemampuan yang sama, kualifikasi yang sama dan pengalaman yang sama tetapi bertujuan memberikan setiap orang kesempatan yang sama (*equal chance*) untuk menggunakan dan mengeluarkan seluruh bakat dan kemampuannya. Menurut Bangun (2012), setiap fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan berdasarkan *Equal Employment Opportunity* memiliki beberapa sifat sebagai berikut:

a. Terbuka

Informasi tentang pekerjaan harus disampaikan secara jelas kepada setiap pencari kerja sesuai dengan jenis dan persyaratan pekerjaan, waktu dan tempat pendaftaran, serta upah. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya perselisihan jika calon karyawan itu diterima sebagai karyawan.

- b. Bebas
Para pencari kerja bebas memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Demikian pula pemberi kerja bebas memilih pekerja yang terbaik sesuai dengan kriteria yang diinginkan.
- c. Merata
Untuk meningkatkan kinerja, setiap pekerja harus mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan merupakan kesempatan yang diinginkan oleh setiap pekerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atas pekerjaannya sebagai persyaratan untuk menduduki posisi lain, baik untuk kepentingan promosi maupun perpindahan ke pekerjaan lain yang setara (mutasi pekerjaan). Oleh karena itu, para penentu kebijakan harus memberikan kesempatan kepada setiap pekerja dalam pelatihan.
- d. Objektif
Pemberi kerja dan orang yang memiliki wewenang melakukan penilaian kinerja agar melaksanakan tugasnya secara objektif. Penilaian dilakukan sesuai dengan indikator-indikator penilaian yang berlaku pada perusahaan itu. Hasil pekerjaan yang dicapai dibandingkan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan, atas dasar itu dapat ditentukan tingkatan kinerja setiap pemangku pekerjaan.
- e. Adil

Setiap pekerja yang memiliki kontribusi besar atas pekerjaannya, tentu harus diberikan penghargaan yang setimpal pula. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan besarnya jasa yang mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Selain itu, setiap pekerja membutuhkan perlakuan yang adil dalam segala aktivitas yang mereka lakukan dalam organisasi. Perlakuan adil dapat juga dalam bentuk pemberian kesempatan untuk promosi jabatan, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi.

- f. Peduli
Selain sebagai makhluk yang mulia di dunia, manusia sebagai pekerja adalah aset yang mahal dan memiliki kontribusi besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan keselamatan dan kesehatan setiap pemangku pekerjaan untuk meningkatkan efektivitas bekerja.

Manfaat Pelaksanaan *Equal Employment Opportunity*

Pelaksanaan Program *EEO* tidak hanya memberi manfaat bagi pekerja/buruh pada umumnya akan tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan berupa:

- a. Peningkatan umpan balik bagi perusahaan karena telah melaksanakan investasi pada semua pekerja/buruh secara adil.
- b. Penurunan angka ketidakhadiran karena adanya kesempatan yang sama pada seluruh pekerja/buruh di tempat kerja untuk menjadi 'orang penting' di perusahaan melalui persaingan yang adil.
- c. Tersedianya alternatif pemilihan tenaga kerja yang lebih baik. *EEO* akan memberikan kesempatan yang lebih luas pada pencari kerja laki-laki maupun

perempuan, untuk mendaftarkan diri pada lowongan kerja yang ada sehingga tim rekrutmen dan seleksi di perusahaan mempunyai pilihan calon pencari kerja yang lebih banyak dan beragam.

- d. Peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan menerapkan *EEO* di perusahaan, diharapkan tingkat perpindahan tenaga kerja (*labour turn over*), tingkat ketidakhadiran, dan tingkat kesalahan dalam produksi dan administrasi akan menurun.
- e. Peningkatan loyalitas, moral, dan kepuasan kerja pekerja/buruh. *EEO* akan mengaitkan kebijakan perusahaan dengan eksistensi pekerja/buruh dan tanggung jawab keluarga. Dengan demikian, *EEO* akan berdampak positif terhadap perilaku pekerja/buruh, termasuk meningkatkan motivasi dan komitmen di tempat kerja.
- f. Meningkatkan kepuasan para pelanggan dan volume penjualan. Penerapan *EEO* akan menguatkan semangat kerja dan meningkatkan kepuasan pelanggan dan secara otomatis meningkatkan volume penjualan.
- g. Akses ke pasar jasa dan barang bertambah luas. Melalui peningkatan kepuasan pelanggan, akses pasar terbuka lebih luas, perusahaan siap untuk bersaing dalam pasar domestik dan internasional.
- h. Meningkatkan hubungan dengan masyarakat. Dengan menerapkan *EEO*, perusahaan akan lebih dikenal karena telah memperlakukan pekerja/buruh secara baik dan adil.
- i. Risiko pengaduan terhadap praktek diskriminasi di perusahaan akan berkurang dan menjadi hilang.
- j. Terciptanya hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan melalui pengaturan

hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama di tempat kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Undang-Undang *Equal Employment Opportunity*

Komitmen Pemerintah Indonesia untuk mencegah dan menghapuskan diskriminasi di dunia kerja tercermin dalam Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 mengenai Pengupahan Yang Sama bagi Pekerjaan Yang Sama Nilainya dan Undang-undang No. 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Ratifikasi Konvensi tersebut membawa konsekuensi bagi Pemerintah untuk menerapkan segala ketentuan yang diatur dalam Konvensi tersebut melalui peraturan perundang-undangan nasional, sekaligus mengupayakan penegakan hukum atas pelanggaran terhadap ketentuan tersebut.

Untuk mewujudkannya Pemerintah Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui ketentuan yang diatur dalam pasal 5 dan 6. Ketentuan tersebut merupakan dasar strategi nasional dalam upaya persamaan hak dan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan. Akan tetapi penerapan pasal tersebut perlu didukung dengan panduan yang diharapkan mampu menggiring kearah pelaksanaan ketentuan yang tepat.

Kunci Keberhasilan *Equal Employment Opportunity*

Tidak ada resep khusus untuk menjamin kesuksesan pelaksanaan program *EEO* di perusahaan. Namun dari beberapa referensi dapat dikembangkan unsur-unsur sebagai acuan dan tolok ukur keberhasilan pelaksanaannya.

1. Membangun komitmen perusahaan
Unsur utama bagi keberhasilan pelaksanaan *EEO* di perusahaan

adalah adanya komitmen yang kuat pada semua tingkat organisasi mulai dari tingkat pimpinan, manajerial, *supervisor* (pengawas) dan unit teknis untuk menerapkan *EEO* pada semua sendi-sendi perusahaan. Secara rinci, pembangunan komitmen tersebut dapat dilakukan dengan tahap-tahap berikut:

- a. Pernyataan dukungan pimpinan tertinggi yang ada di perusahaan terhadap kebijakan dan program dalam kerangka *EEO*.
 - b. Perwujudan tanggung-jawab manajemen, *supervisor* (pengawas), dan pekerja-pekerja lainnya.
 - c. Sosialisasi *EEO* kepada pekerja/buruh tentang arti dan pentingnya pelaksanaan *EEO*.
 - d. Menunjuk karyawan senior sebagai penanggungjawab pelaksanaan program *EEO* di perusahaan (disarankan karyawan senior dari *Human Resource Department*).
 - e. Membentuk atau menggunakan kelompok kerja yang sudah ada pada masing-masing unit kerja dalam satu perusahaan sebagai suatu cara untuk mendiskusikan dan menggugah kepedulian manajemen dan pekerja/buruh terhadap program *EEO* (pemasaran, produksi, pemeliharaan, unit urusan kepegawaian, dll) dan membentuk sebuah unit konsultasi dan pengaduan terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan penerapan program *EEO*.
2. Membangun kebijakan *EEO*
Sebagai tindak lanjut dari membangun komitmen perlu dikembangkan kebijakan

mengenai *EEO* dengan langkah-langkah berikut:

- a. Perumusan kebijakan internal perusahaan mengenai program *EEO* sedapat mungkin mendapat dukungan secara penuh dari semua tingkat manajemen dalam perusahaan dan sepanjang menguntungkan kedua belah pihak. Sebagai contoh kebijakan *EEO* dimasukkan ke dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama.
 - b. Kebijakan perusahaan mengenai *EEO* sedapat mungkin dipublikasikan secara luas, antara lain melalui papan pengumuman, brosur, masukan dalam salah satu materi ceramah atau materi pengenalan pada saat dilaksanakan induksi materi untuk rekrutmen dan seleksi bagi tenaga kerja baru melalui naskah iklan.
 - c. Menyusun rencana aksi.
3. Melaksanakan pelatihan dan konsultasi terus-menerus untuk kelancaran *EEO*
Pelaksanaan program *EEO* akan berjalan dengan baik apabila sejak dini telah dikomunikasikan dengan pihak-pihak terkait. Komunikasi merupakan sarana konsultasi vertikal dan horizontal yang akan menjadikan setiap pekerja/buruh merupakan bagian dari kegiatan perusahaan, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
Keterlibatan semua pihak ini nantinya akan mengubah pola pikir bahwa implementasi program *EEO* bukan hanya merupakan program dari atasan atau pimpinan. Artinya, semua pekerja/buruh perlu mendapat pengetahuan yang sama atas pelaksanaan program ini.

4. Membangun jejaring
Pelaksanaan *EEO* akan berjalan dengan baik apabila dibangun jejaring dengan perusahaan lain atau instansi lain. Maksud dilakukan jejaring ini adalah untuk:
 - a. Belajar dari pengalaman perusahaan lain yang telah berhasil menerapkan *EEO*.
 - b. Mengumpulkan informasi mengenai pelaksanaan *EEO* dan penyelesaian kasus-kasus yang bernuansa *EEO*.
 - c. Melakukan konsultasi dengan pihak-pihak terkait (antara lain Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, ILO, atau dengan organisasi profesional lainnya).
 - d. Mengadakan kerjasama dengan perusahaan lain yang menerapkan *EEO* agar mendapat dukungan dari pihak lain.
5. Monitoring dan Evaluasi
Memantau pelaksanaan *EEO* di perusahaan sebagai bahan untuk perbaikan dan pengembangan implementasi *EEO*. Proses monitoring dan evaluasi dapat dilaksanakan dengan tahapan:
 - a. Pengumpulan informasi dan data berdasarkan jenis kelamin dan umur mengenai penyandang cacat, jabatan, upah, promosi, pelatihan, tingkat kehadiran, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan karakteristik lainnya dari pekerja/buruh.
 - b. Pembangunan data base kesetaraan kesempatan kerja.
 - c. Analisis dan pelaporan informasi untuk mengetahui kemajuan yang telah dicapai dan tantangan yang harus dihadapi dalam mencapai kesetaraan dalam *EEO*.
 - d. Proses pemantauan dilakukan selama 3 bulan dengan evaluasi setiap tahun. Laporan monitoring dan evaluasi harus diketahui oleh Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB) pada perusahaan yang telah memiliki SP/SB, perwakilan pekerja/buruh pada perusahaan yang belum memiliki SP/SB.\
 - e. Pelaporan rutin mengenai implementasi kebijakan dan program *EEO*.
Aktivitas Monitoring dan Evaluasi dilaksanakan secara bertahap oleh Perusahaan itu sendiri, SP/SB dan oleh Pemerintah.
6. Menjadikan *EEO* sebagai budaya kerja di perusahaan
Pengembangan budaya kerja ini dilakukan dengan memberikan contoh langsung penerapan *EEO*, mulai dari pimpinan perusahaan sampai pada tingkat pekerja/buruh. Perlu pemahaman dan kesadaran bahwa program *EEO* akan mendorong perbaikan dan kemajuan perusahaan. Program *EEO* bukanlah merupakan program intervensi.
Program ini sebaiknya melekat pada perusahaan, dengan inisiatif yang datang dari dan untuk perusahaan. Manfaat program dapat dirasakan oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Keberhasilan program ini juga akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjaga kelangsungan usaha dan kelangsungan kerja dalam perusahaan. Keberhasilan program ini merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus

dengan metode diskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain; secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2011). Definisi lain dari penelitian diskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena yang terjadi pada masa sekarang. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengurai sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu dan hanya mengumpulkan fakta, menguraikan secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan.

Theoretical sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik penarikan sampel dengan menentukan kelompok peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian. Ukuran besaran individu *key person* atau informan, yang mungkin atau tidak mungkin ditunjuk sudah ditetapkan sebelum pengumpulan data, tergantung pada sumber daya dan waktu yang tersedia, serta tujuan penelitian. Dengan kata lain besaran *key person* yang digunakan sebagai informan disesuaikan dengan struktur sosial saat pengumpulan data dilakukan. Kunci dasar dari *purposive sampling* ini adalah penguasaan informasi dari informan dan secara logika bahwa tokoh-tokoh kunci di dalam proses sosial itu.

(Bungin, 2009). Peneliti menggunakan teknik tersebut karena peneliti ingin para informan yang dipilih benar-benar sesuai dan tepat dengan kebutuhan penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang bersifat tidak terstruktur, dalam arti variasi data yang diberikan oleh sumbernya beragam dengan tujuan untuk memperoleh pandangan yang mendalam

dan meluas dari setiap informan penelitian.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah letak dimana penelitian akan dilaksanakan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu di Palang Merah Indonesia (PMI) Cabang Kota Malang. Penentuan lokasi penelitian disesuaikan dengan judul penelitian ini, yaitu “Peran Kepala Markas dalam Penerapan *Equal Employment Opportunity* pada Palang Merah Indonesia Cabang Kota Malang” untuk mengetahui bagaimana peran Kepala Markas dalam penerapan *Equal Employment Opportunity* (kesetaraan peluang kerja). Dengan mengetahui peran Kepala Markas dalam penerapan *EEO*, maka dapat diketahui bagaimana *EEO* dan diskriminasi di dalam Palang Merah Indonesia Cabang Kota Malang.

Sumber Data

Sumber data merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Umar (2003), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Metode wawancara mendalam atau in-depth interview dipergunakan untuk memperoleh data dengan metode wawancara dengan narasumber yang akan diwawancarai.

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara

menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2005), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

Informan Penelitian

Informan adalah objek penting dalam sebuah penelitian. Informan orang-orang dalam latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Menurut Moleong (2014), informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang penelitian. Adapun informan yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu:

a. Informan Kunci

Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan

memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Markas. Kepala Markas adalah seorang kepala yang memiliki wewenang tertinggi dalam memimpin dan memberikan arahan di Markas (Kantor) PMI Cabang kota Malang.

b. Informan Pendukung

Informan Pendukung adalah mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun informan pendukung dalam penelitian ini yaitu:

- Sub Seksi Sumber Daya Manusia

Sub Seksi Sumber Daya Manusia menjadi pendukung karena bekerja satu tempat dan berinteraksi langsung dengan Kepala Markas.

- Kepala Seksi Administrasi

Kepala Seksi Administrasi menjadi informan pendukung karena membantu dan bertanggungjawabkan semua hasil kegiatan administrasi kepada Kepala Markas.

- Salah satu Sukarelawan

Salah satu Sukarelawan menjadi informan pendukung karena bekerja satu tempat dan berinteraksi langsung dengan Kepala Markas.

- Sub Seksi Yankesos

Sub Seksi Yankesos menjadi informan pendukung karena bekerja satu tempat dan berinteraksi langsung dengan Kepala Markas.

c. Informan Tambahan

Informan Tambahan adalah mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti. Informan Tambahan dalam penelitian ini adalah salah satu Staf UTD (Unit Transfusi Darah) dikarenakan staf tersebut tidak bekerja di Markas (kantor) PMI Cabang kota Malang, melainkan bekerja di Unit Transfusi Darah PMI Cabang kota Malang. Staf UTD tidak berinteraksi langsung dengan Kepala Markas, namun tetap sama-sama menjadi anggota PMI Cabang kota Malang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

2. Observasi

Menurut Arikunto (2010) observasi seringkali diartikan sebagai suatu aktiva yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Didalam pengertian psikologi, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan

pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Dalam Burhan (2011) Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya.

Observasi merupakan aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

3. Dokumentasi

Teknik ini dilaksanakan dengan melakukan pencatatan terhadap berbagai dokumen-dokumen resmi, laporan-laporan, peraturan-peraturan maupun arsip-arsip yang tersedia di kantor Dinas Sosial dengan tujuan mendapatkan bagian yang menunjang secara teoritis terhadap data penelitian. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/ tulisan, wasiat, buku, undang-undang, dan sebagainya.

Dokumentasi merupakan sebuah pencarian, penyelidikan, pengumpulan, pengawetan, penguasaan, pemakaian dan penyediaan dokumen. Dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan keterangan dan penerangan pengetahuan dan bukti. Dalam hal ini termasuk kegunaan dari arsip perpustakaan dan kepustakaan. Dokumentasi biasanya juga digunakan dalam

sebuah laporan pertanggung jawaban dari sebuah acara.

Keabsahan Data

Setiap penelitian memerlukan standart untuk melihat derajat kepercayaan atau kebenaran terhadap hasil penelitiannya, adalah penelitian kualitatif standar tersebut disebut keabsahan data.

1. Derajat kepercayaan (*credibility*)
Beberapa cara yang ditempuh agar kebenaran hasil penelitian ini dapat dipercaya yaitu:

- a. Perpanjangan pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan nara sumber akan semakin terbentuk rapport, semakin akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi di sembunyikan lagi (Sugiyono, 2012). Bila telah terbentuk rapport, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari (Susan Stainback, dalam Sugiono, 2012).

Berapa lama perpanjangan pengamatan ini dilakukan, akan sangat tergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data. Dalam perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian ini, difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, berubah atau tidak.

Bila setelah di cek kembali ke lapangan data sudah benar, berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

- b. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan maka, peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati. Dengan melakukan hal ini, dapat meningkatkan kredibilitas data (Sugiono, 2012).

- c. Triangulasi

Triangulasi dalam teknik pengumpulan data diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Menurut Wiliam Wiersma (dalam Sugiono, 2012) triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian triangulasi dapat diartikan mengumpulkan dan menggabungkan seluruh data yg telah diperoleh.

- d. Analisis kasus negatif

Kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau

berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya. Tetapi bila peneliti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan merubah temuannya. Hal ini sangat tergantung seberapa besar kasus negatif yang muncul (Sugiono, 2012).

e. Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara sehingga data yang didapat menjadi kredibel atau lebih dapat dipercaya (Sugiono, 2012). Jadi dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan rekaman wawancara dan foto-foto hasil observasi sebagai bahan referensi.

f. Mengadakan *member check*

Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *member check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin

kredibel / dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus mengubah temuannya, dan harus menyesuaikan dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

Pelaksanaan *member check* dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, atau setelah mendapat suatu temuan, atau kesimpulan. Setelah data disepakati bersama, maka para pemberi data diminta untuk menandatangani, supaya lebih otentik. Selain itu juga sebagai bukti bahwa peneliti telah melakukan *member check* (Sugiono, 2012).

2. Keteralihan (*transferability*)

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian yang telah didapat, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya. Dengan demikian pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian yang telah didapat sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya hasil penelitian di aplikasikan di tempat lain (Sugiono, 2012). Sanafiah Faisal (dalam Sugiono, 2012) menjelaskan bahwa bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang

sedemikian jelasnya, “semacam apa” suatu hasil penelitian dapat diberlakukan (transferability), maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas

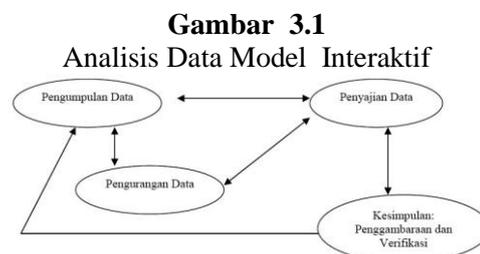
3. Ketergantungan (*dependency*)
Dependability dalam penelitian kuantitatif disebut reabilitas. Sedangkan di dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Sanafiah Faisal menyatakan jika peneliti tak mempunyai dan tak dapat menunjukkan “jejak aktivitas lapangan”, maka *dependability* penelitiannya patut diragukan (dalam Sugiono, 2012).
4. Kepastian (*confirmability*)
Penguji *confirmability* dalam penelitian kuantitatif disebut dengan uji obyektifitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan.

Analisis Data

Metode analisa data dengan menggunakan metode kualitatif, prosedur analisis data penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang perilaku yang dapat diamati dengan tujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat ataupun lebih menyakinkan terhadap gejala atau peristiwa sehingga membuat suatu kesimpulan. Teknik analisis data penelitian adalah analisis data kualitatif menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman. Penggunaan analisis data kualitatif diharapkan dapat

membantu peneliti dalam mendeskripsikan situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan yaitu pada Palang Merah Indonesia kota Malang yang dilakukan sebelum terjun ke lapangan. Data penelitian diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasi data yang diperoleh kedalam sebuah kategori, menjabarkan data kedalam unit-unit, menganalisis data yang penting, menyusun atau menyajikan data yang sesuai dengan masalah penelitian dalam bentuk laporan dan membuat kesimpulan agar mudah untuk dipahami.

Menurut Miles dan Huberman (2014), analisis data kualitatif adalah suatu proses analisis yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu: kondensasi data kualitatif secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data sudah penuh. Adapun model interaktif yang dimaksud sebagai berikut:



Sumber : Miles dan Huberman, 2014

Analisis model interaktif ini tiga komponen analisis, yaitu kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, dilakukan dengan bentuk interaktif dengan proses pengambilan data (data collecting) sebagai suatu siklus. Ketiga kegiatan dalam analisis model interaktif harus dilakukan secara berurutan dan dapat diperjelaskan sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data yakni dengan mengumpulkan segala data yang ada untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Memahami bagaimana menyusun

pengumpulan data (*data collection*) adalah satu kunci sukses keberhasilan dalam sebuah penelitian. *Data collection* merupakan sebuah proses untuk memastikan bahwa data yang terkumpul dalam penelitian berguna dan dapat diandalkan untuk mencapai hasil penelitian yang di inginkan.

Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks, dan rumit. Sehingga harus segera dilakukan analisis mel

2. **Kondensasi Data (*Data Condensation*)**

Data yang diperoleh peneliti di lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi direduksi dengan merangkum, memilih, dan memfokuskan data pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini peneliti melakukan kondensasi data dengan cara memilih-milih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan mentransformasi data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi.

3. **Penyajian Data (*Data Display*)**

Penyajian data setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan dokumentasi, dan catatan lapangan data yang sudah disajikan dalam catatan-catatan tadi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sebagai peneliti dapat menganalisis dengan cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar kode sebelumnya sesuai dengan pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang telah diberi kode selanjutnya

dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks.

4. **Penarikan kesimpulan/verifikasi**

Langkah terakhir dalam menganalisis data kualitatif model interatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data, kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah yang telah dipaparkan sejak awal oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data

Peran Kepala Markas PMI Kota Malang dalam Penerapan EEO Pada Palang Merah Indonesia Kota Malang

Palang Merah Indonesia adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan. Palang Merah Indonesia merupakan organisasi yang netral dan independent, yang melakukan kegiatannya demi kemanusiaan, kesukarelaan, kenetralan, kesamaan, kemandirian, kesatuan, dan kesemestaan. Palang Merah Indonesia tidak melibatkan diri/berpihak pada golongan politik, ras, suku ataupun agama tertentu. Dalam pelaksanaannya tidak melakukan pembedaan tetapi mengutamakan objek korban yang paling membutuhkan pertolongan segera untuk keselamatan jiwanya.

Palang Merah Indonesia Kota Malang terbagi menjadi dua bagian, yakni Kantor PMI yang biasa disebut Markas dan Unit Transfusi Darah. Kepala Markas PMI Kota Malang dikepalai oleh bapak Tris Surya Hadi, SH, MH. Kepala Markas PMI Kota Malang adalah orang yang berkedudukan sekaligus mempunyai wewenang paling tinggi di

Markas PMI Kota Malang membawahi langsung bagian Pelayanan dan Administrasi. Sehingga Beliau juga berperan sebagai Manajer Administrasi dan Manajer Program di Markas.

Kepala Markas sebagai Manajer Administrasi bertugas menyelenggarakan kegiatan yang bersifat administratif, mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan serta memutuskan hal-hal yang bersifat teknis administratif, sesuai dengan garis-garis kebijakan Pengurus PMI Cabang Kota Malang. Sedangkan Kepala Markas sebagai Manajer Program berperan untuk menyelenggarakan kegiatan bersifat teknis operasional pelayanan, mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan serta memutuskan hal-hal yang bersifat teknis operasional pelayanan, sesuai dengan garis-garis kebijakan Pengurus PMI Cabang Kota Malang. Selain itu Kepala Markas memiliki wewenang sebagai berikut:

1. Mengajukan kepada Pengurus PMI Cabang Kota Malang untuk mengisi formasi Struktur Organisasi Markas sebagaimana yang tercantum dalam pedoman ini.
2. Membuat uraian tugas staf yang jelas, tegas, efisien, dan efektif.
3. Mengusulkan Rencana Kerja beserta Rencana Anggaran Belanja PMI kepada Pengurus PMI Cabang Kota Malang.
4. Melakukan penilaian kinerja staf Markas yang dipimpinnya untuk keperluan promosi staf.
5. Bersama Pengurus melakukan seleksi Calon Karyawan PMI Cabang Kota Malang.
6. Mengikuti rapat-rapat Pengurus dan berperan sebagai narasumber apabila diminta oleh pengurus.
7. Kepala Markas hanya dapat melakukan tugas-tugas internal di dalam lingkungan Markas PMI dan tidak dibenarkan untuk melakukan aktifitas di luar Markas tanpa sepengetahuan dan persetujuan Pengurus PMI Cabang Kota Malang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kunci sebagai Kepala Markas PMI Cabang Kota Malang menjelaskan bahwa:

“...Bisa dibilang saya yang mengawal sekaligus mengarahkan dan membuat keputusan secara langsung maupun melalui rapat anggota terhadap kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang ada di PMI Cabang Kota Malang...”

(Wawancara 13 Juni 2017)

Pernyataan Kepala Markas menjelaskan bahwa peran Kepala Markas pada Markas PMI Cabang Kota Malang adalah membuat keputusan dalam segala kegiatan yang ada pada Markas PMI Cabang Kota Malang. Baik itu keputusan untuk pelaksanaan secara langsung maupun melalui rapat anggota. Kepala Markas membuat keputusan tidak hanya untuk pelaksanaannya saja, melainkan termasuk membuat keputusan dalam permasalahan yang terjadi di Markas PMI Cabang Kota Malang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan I selaku Sub Seksi Sumber Daya Manusia Markas PMI Kota Malang menjelaskan bahwa:

“...Ya tugasnya memberi keputusan dalam pelaksanaan maupun permasalahan di dalam PMI Kota Malang. Kalau ada masalah, akan diadakan rapat bersama lalu diselesaikan bersama dan Kepala Markas juga selaku Pengurus PMI yang membuat keputusan. Seperti saya, meski saya SDM nya tapi saya

*nggak berhak
memutuskan. Pak
Tris yang
memutuskan, saya
yang
menjalankan....”*

(Wawancara 8 Juni 2017)

Kepala Markas PMI Cabang Kota Malang bertugas mempersiapkan, melaksanakan, dan memutuskan hal-hal administratif dan operasional pelayanan sesuai dengan garis-garis kebijakan Pengurus PMI Cabang Kota Malang. Pernyataan dari informan I sama dengan pernyataan dari informan kunci, yaitu menurut Sub Seksi Sumber Daya Manusia Markas PMI Kota Malang, yang menjadi Kepala dalam Markas PMI Kota Malang berperan untuk memberi keputusan dalam pelaksanaan maupun permasalahan, serta membuat keputusan dalam rapat bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan II selaku Kepala Seksi Administrasi Markas PMI Kota Malang menjelaskan bahwa:

*“...Kepala Markas
disini juga menjadi
Pengurus PMI. Ya
tugasnya memberi,
membuat keputusan
langsung maupun
dalam Rapat
Pleno....”*

(Wawancara 13 Juni
2017)

Kepala Sub Seksi Administrasi Markas PMI Kota Malang sebagai informan II menjelaskan bahwa Kepala Markas bertugas memberi keputusan dalam pelaksanaan maupun permasalahan secara langsung maupun melalui rapat pleno atau biasa dibidang rapat anggota.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan III sebagai salah satu Sukarelawan di Markas PMI Kota Malang menjelaskan bahwa:

*“...yang memutuskan
semuanya sama yang
membuat keputusan
dalam Rapat
Bersama...”*

(Wawancara 13 Juni 2017)

Informan III juga menjelaskan Kepala Markas seperti penjelasan oleh Sub Seksi Sumber Daya Manusia PMI Kota Malang sebagai Informan I dan Kepala Sub Seksi Administrasi PMI Kota Malang sebagai Informan II, yakni berperan dalam memberi keputusan semua yang ada dalam Markas PMI Cabang Kota Malang dan membuat keputusan dalam Rapat Bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan IV selaku Sub Seksi YANKESOS (Pelayanan Kesehatan Sosial) di Markas PMI Kota Malang menjelaskan bahwa:

*“...yang memimpin
dan memberi
keputusan dalam
Rapat Pleno. Tetapi
Pak Tris juga
merangkap sebagai
Sekretaris PMI. Lalu
kalau ada masalah
dengan anggota
biasanyaakan ditegur
dulu oleh Beliau...”*

(Wawancara 22 Juli 2017)

Informan IV selaku Sub Seksi YANKESOS menjelaskan bahwa Kepala Markas berperan memimpin dan memutuskan dalam Rapat Pleno. Penjelasan tersebut sama dengan penjelasan Sub Seksi Sumberdaya Manusia, Kepala Seksi Administrasi, dan Sukarelawan di Markas PMI Kota Malang mengenai Kepala Markas yang berperan memberi keputusan dalam Rapat. Namun Mbak Ufairroh juga menambahkan bahwa Kepala Markas juga memberi teguran kepada anggota PMI yang bermasalah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan tambahan sebagai salah satu Staf UTD (Unit Transfusi Darah) menjelaskan bahwa:

*“...membuat
keputusan dalam
Rapat. Tapi Pak Tris
juga mengurus
permasalahan hukum
di PMI....”*

(Wawancara 23 Juli 2017)

Informan V sebagai salah satu Staf UTD juga memberikan penjelasan yang sama mengenai peran Kepala Markas yakni memberikan keputusan dalam rapat. Penjelasan Staf UTD sama dengan penjelasan yang telah diberikan oleh Sub Seksi Sumber Daya Manusia, Kepala Seksi Administrasi, salah satu Sukarelawan, dan Sub Seksi YANKESOS. Namun Informan tambahan selaku salah satu Staf UTD juga menambahkan bahwa Kepala Markas juga berperan dalam permasalahan hukum di PMI Kota Malang.

Faktor-faktor yang Perlu Diperhatikan oleh Kepala Markas dalam Penerapan *Equal Employment Opportunity* Pada Palang Merah Indonesia Kota Malang

Equal Employment Opportunity adalah suatu upaya yang dilakukan pemerintah untuk dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan sama atas pekerjaan tanpa membedakan ras, usia, jenis kelamin, agama, atau suku bangsa (Bangun, 2012). *Equal Employment Opportunity* dibuat untuk mengatasi permasalahan diskriminasi dalam dunia kerja. Sebagai seorang Kepala di organisasi yang bergerak dalam membantu memberikan pertolongan perlu memperhatikan faktor-faktor yang perlu faktor-faktor dalam penerapan *Equal Employ Opportunity*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan Kunci selaku Kepala Markas PMI Cabang Kota Malang menjelaskan bahwa:

“... 7 Prinsip Dasar yang menjadi dasar dalam PMI. 7 Prinsip Dasar inilah yang menjadi pengatur dan pengendali kegiatan-kegiatan di dalam PMI...”

(Wawancara *juni 2017)

Informan Kunci menjelaskan bahwa yang menjadi faktor penting yang perludiperhatikan dalam PMI adalah 7 Prinsip Dasar PMI. 7 Prinsip Dasar inilah yang menjadi pengatur dan pengendali

kegiatan-kegiatan di dalam PMI. 7 Prinsip Dasar terdiri dari kemanusiaan, kesamaan, kenetralan, kemandirian, kesukarelaan, kesatuan, dan kesemestaan untuk tujuan membantu siapapun tanpa membeda-bedakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan I selaku Sub Seksi Sumber Daya Manusia Markas PMI Kota Malang menjelaskan bahwa:

“....PMI mempunyai 7 prinsip dasar yang telah dikenalkan sejak awal anggota bekerja di PMI yaitu kemanusiaan, kesamaan, kenetralan, kemandirian, kesukarelaan, kesatuan, dan kesemestaan...”

(Wawancara 8 Juni 2017)

Palang Merah Indonesia mempunyai 7 prinsip dasar yaitu kemanusiaan, kesamaan, kenetralan, kemandirian, kesukarelaan, kesatuan, dan kesemestaan. Sesuai dengan Informan Kunci, menurut Sub Seksi Sumber Daya Manusia Markas PMI Kota Malang, faktor-faktor yang perlu diperhatikan di dalam PMI Kota Malang adalah 7 Prinsip Dasar PMI. Dimana 7 prinsip dasar PMI tersebut telah diperkenalkan kepada anggota PMI sejak awal mereka bekerja di PMI.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan II selaku Kepala Seksi Administrasi Markas PMI Cabang Kota Malang menjelaskan bahwa:

“....yang perlu diperhatikan adalah 7 Prinsip PMI. Berlaku untuk semua anggota, bukan hanya untuk atasan saja. 7 Prinsip itu kemanusiaan, kesamaan, kemandirian, kenetralan, kesatuan, kesemestaan, dan kesukarelaan. 7

prinsip dasar ini ditanamkan kepada anggota semenjak mereka masih di orientasi. Tidak hanya untuk menolong orang saja, tapi juga diterapkan di dalam PMI....”

(Wawancara 13 Juni 2017)

Kepala Seksi Administrasi Markas PMI Kota Malang sebagai Informan II juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang perlu diperhatikan adalah 7 prinsip dasar PMI yaitu kemanusiaan, kesamaan, kemandirian, kenetralan, kesatuan, kesemestaan, dan kesukarelaan. 7 prinsip dasar PMI ini ditanamkan kepada anggota PMI semenjak anggota tersebut dalam masa orientasi atau uji coba. Beliau juga menjelaskan 7 prinsip dasar PMI tersebut tidak hanya diterapkan dalam menolong orang yang membutuhkan pertolongan, namun juga diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di dalam PMI.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan III sebagai salah satu Sukarelawan di Markas PMI Kota Malang menjelaskan bahwa:

“...yang saya tau itu yang paling penting di PMI ya 7 prinsip dasar PMI...”

(Wawancara 13 Juni 2017)

Informan III juga menjelaskan faktor yang perlu diperhatikan seperti penjelasan oleh Kepala Markas sebagai Informan Kunci, Sub Seksi Sumber Daya Manusia PMI Kota Malang inInforman I, dan Kepala Sub Seksi Administrasi PMI Kota Malang, yakni 7 prinsip dasar PMI.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan IV selaku Sub Seksi YANKESOS (Pelayanan Kesehatan Sosial) di Markas PMI Kota Malang menjelaskan bahwa:

“...mempunyai 7 prinsip dasar PMI. Kalau bicara faktor yang paling utama ya 7 prinsip dasar PMI.

Ada kemanusiaan, kesatuan, kemandirian, kenetralan, kesamaan, sama kesukarelaan, sama kesemestaan...”

(Wawancara 22 Juli 2017)

Informan IV selaku Sub Seksi YANKESOS menjelaskan bahwa faktor terpenting yang perlu diperhatikan adalah 7 Prinsip Dasar PMI. Penjelasan tersebut sama dengan penjelasan dari Informan Kunci, Informan 1, Informan II, dan Informan III mengenai faktor yang perlu diperhatikan yaitu 7 Prinsip Dasar PMI.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tambahan sebagai salah satu Staf UTD (Unit Transfusi Darah) menjelaskan Bahwa:

“...berarti tidak boleh membeda-bedakan harus sama. Sama kayak 7 prinsip PMI tujuannya ga boleh membeda-bedakan....”

(Wawancara 23 Juli 2017)

Salah satu Staf UTD juga memberikan penjelasan yang sama mengenai faktor yang perlu diperhatikan yakni 7 Prinsip Dasar PMI. Penjelasan Staf UTD sama dengan penjelasan yang telah diberikan oleh Informan Kunci, Informan I, Informan II, Informan III, dan Informan IV.

Analisis Data

Peran Kepala Markas PMI Kota Malang dalam Penerapan EEO Pada Palang Merah Indonesia Kota Malang

Berdasarkan hasil wawancara dari informan kunci, dan empat (4) informan pendukung, serta informan tambahan anggota PMI Kota Malang yang terdiri dari Kepala Markas, Sub Seksi Sumber Daya Manusia, Kepala Seksi Administrasi, salah satu Sukarelawan, Sub Seksi YANKESOS, dan salah satu Staf UTD, semuanya menjelaskan bahwa peran dari Kepala Markas adalah:

1. Membuat Keputusan

Selain menjadi kepala di Markas PMI Cabang Kota Malang, kepala markas juga membuat keputusan dalam rapat. Dimana rapat tersebut untuk membahas pelaksanaan, permasalahan, maupun evaluasi bulanan dalam PMI Kota Malang. Sebagian dari informan juga menjelaskan bahwa Kepala Markas tidak hanya berperan sebagai Kepala di Markas PMI Kota Malang, tetapi juga merangkap menjadi Sekretaris dan Pengurus PMI Kota Malang.

2. Sebagai Manajer Administrasi Kepala Markas berperan sebagai Manajer Administrasi yaitu menyelenggarakan kegiatan yang bersifat administratif, mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan, serta memutuskan hal-hal yang bersifat teknis administratif sesuai dengan garis-garis kebijakan Pengurus PMI Cabang Kota Malang.
3. Sebagai Manajer Program Kepala Markas juga berperan sebagai Manajer Program yaitu menyelenggarakan kegiatan yang bersifat teknis operasional pelayanan, mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan, serta memutuskan hal-hal yang bersifat teknis operasional pelayanan sesuai dengan garis-garis kebijakan Pengurus PMI Cabang Kota Malang. Dimana dalam pelaksanaannya, setiap bagian dalam Markas PMI Cabang Kota Malang.
4. Menelaah Permasalahan Markas PMI Cabang Kota Malang menyelesaikan

permasalahan melalui rapat bersama. Jika terjadi permasalahan di dalam Markas, permasalahan tersebut akan ditelaah terlebih dahulu oleh Sub Seksi bagian yang bermasalah. Kemudian diajukan kepada Kepala Sub Seksi untuk ditelaah kembali. Lalu diajukan lagi ke Kepala Markas hingga kepada Pengurus PMI Cabang Kota Malang. Setelah itu diadakan rapat bersama untuk menyelesaikan permasalahan tersebut secara bersama-sama.

Faktor-faktor yang Perlu Diperhatikan oleh Kepala Markas dalam Penerapan *Equal Employment Opportunity* Pada Palang Merah Indonesia Kota Malang

Berdasarkan wawancara dari Informan Kunci, empat (4) informan pendukung, dan seorang informan tambahan anggota PMI Kota Malang yang terdiri dari Kepala Markas, Sub Seksi Sumber Daya Manusia, Kepala Seksi Administrasi, salah satu Sukarelawan, Sub Seksi YANKESOS, dan salah satu Staf UTD, semuanya menjelaskan bahwa faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh Kepala Markas dalam penerapan *equal employment opportunity* pada Palang Merah Indonesia Kota Malang adalah :

1. Kemanusiaan Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah (Gerakan) lahir dari keinginan untuk memberikan pertolongan kepada korban yang terluka dalam pertempuran tanpa membedakan mereka dan mencegah serta mengatasi penderitaan sesama manusia yang terjadi dimana pun. Tujuannya ialah melindungi jiwa dan kesehatan serta

- menjamin penghormatan terhadap umat manusia. Gerakan menumbuhkan saling pengertian, persahabatan, kerjasama, dan perdamaian abadi antar sesama manusia.
2. Kesamaan
Gerakan memberi bantuan kepada orang yang menderita tanpa membedakan mereka berdasarkan kebangsaan, ras, agama, tingkat sosial, atau pandangan politik. Tujuannya semata-mata ialah mengurangi penderitaan orang per orang sesuai dengan kebutuhannya dengan mendahulukan keadaan yang paling parah.
 3. Kenetralan
Gerakan tidak memihak atau melibatkan diri dalam pertentangan politik, ras, agama, atau ideologi.
 4. Kemandirian
Gerakan bersifat mandiri. Setiap Perhimpunan Nasional sekalipun merupakan pendukung bagi pemerintah di bidang kemanusiaan dan harus menaati peraturan hukum yang berlaku di negara masing-masing, namun Gerakan bersifat otonom dan harus menjaga tindakannya agar sejalan dengan Prinsip Dasar Gerakan.
 5. Kesukarelaan
Gerakan memberi bantuan atas dasar sukarela tanpa unsur keinginan mencari keuntungan apapun.
 6. Kesatuan
Di dalam satu negara hanya boleh ada satu Perhimpunan Nasional dan hanya boleh memilih salah satu lambang yang digunakan: Palang Merah atau Bulan Sabit Merah. Gerakan bersifat terbuka dan melaksanakan tugas kemanusiaan di seluruh wilayah negara yang bersangkutan.
 7. Kesemestaan
Gerakan bersifat semesta. Artinya, Gerakan hadir di seluruh dunia. Setiap Perhimpunan Nasional mempunyai status yang sederajat, serta memiliki hak dan tanggungjawab yang sama dalam membantu satu sama lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Kepala Markas sangat berperan dalam penerapan *equal employment opportunity* pada Markas PMI Cabang Kota Malang dengan perannya sebagai berikut:

1. Membuat Keputusan
Selain menjadi kepala di Markas PMI Cabang Kota Malang, kepala markas juga membuat keputusan dalam rapat. Dimana rapat tersebut untuk membahas pelaksanaan, permasalahan, maupun evaluasi bulanan dalam PMI Kota Malang. Sebagian dari informan juga menjelaskan bahwa Kepala Markas tidak hanya berperan sebagai Kepala di Markas PMI Kota Malang, tetapi juga merangkap menjadi Sekretaris dan Pengurus PMI Kota Malang.
2. Sebagai Manajer Administrasi
Kepala Markas berperan sebagai Manajer Administrasi yaitu menyelenggarakan kegiatan yang bersifat administratif, mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan, serta memutuskan hal-hal yang bersifat teknis

administratif sesuai dengan garis-garis kebijakan Pengurus PMI Cabang Kota Malang.

3. Sebagai Manajer Program Kepala Markas juga berperan sebagai Manajer Program yaitu menyelenggarakan kegiatan yang bersifat teknis operasional pelayanan, mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan, serta memutuskan hal-hal yang bersifat teknis operasional pelayanan sesuai dengan garis-garis kebijakan Pengurus PMI Cabang Kota Malang. Dimana dalam pelaksanaannya, setiap bagian dalam Markas PMI Cabang Kota Malang.
4. Menelaah Permasalahan Markas PMI Cabang Kota Malang menyelesaikan permasalahan melalui rapat bersama. Jika terjadi permasalahan di dalam Markas, permasalahan tersebut akan ditelaah terlebih dahulu oleh Sub Seksi bagian yang bermasalah. Kemudian diajukan kepada Kepala Sub Seksi untuk ditelaah kembali. Lalu diajukan lagi ke Kepala Markas hingga kepada Pengurus PMI Cabang Kota Malang. Setelah itu diadakan rapat bersama untuk menyelesaikan permasalahan tersebut secara bersama-sama.

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh Kepala Markas dalam penerapan *EEO* pada PMI Cabang Kota Malang adalah Tujuh (7) Prinsip Dasar PMI. Tujuh (7) Prinsip Dasar PMI terdiri dari kemanusiaan, kesamaan, kenetralan, kemandirian, kesukarelaan, kesatuan, dan kesemestaan.

- Kemanusiaan

Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah (Gerakan) lahir dari keinginan untuk memberikan pertolongan kepada korban yang terluka dalam pertempuran tanpa membedakan mereka dan mencegah serta mengatasi penderitaan sesama manusia yang terjadi dimana pun. Tujuannya ialah melindungi jiwa dan kesehatan serta menjamin penghormatan terhadap umat manusia. Gerakan menumbuhkan saling pengertian, persahabatan, kerjasama, dan perdamaian abadi antar sesama manusia.

- Kesamaan
Gerakan memberi bantuan kepada orang yang menderita tanpa membedakan mereka berdasarkan kebangsaan, ras, agama, tingkat sosial, atau pandangan politik. Tujuannya semata-mata ialah mengurangi penderitaan orang per orang sesuai dengan kebutuhannya dengan mendahulukan keadaan yang paling parah.
- Kenetralan
Gerakan tidak memihak atau melibatkan diri dalam pertentangan politik, ras, agama, atau ideologi.
- Kemandirian
Gerakan bersifat mandiri. Setiap Perhimpunan Nasional sekalipun merupakan pendukung bagi pemerintah di bidang kemanusiaan dan harus menaati peraturan hukum yang berlaku di negara masing-masing, namun Gerakan bersifat otonom

dan harus menjaga tindakannya agar sejalan dengan Prinsip Dasar Gerakan.

- Kesukarelaan
Gerakan memberi bantuan atas dasar sukarela tanpa unsur keinginan mencari keuntungan apapun.
- Kesatuan
Di dalam satu negara hanya boleh ada satu Perhimpunan Nasional dan hanya boleh memilih salah satu lambang yang digunakan: Palang Merah atau Bulan Sabit Merah. Gerakan bersifat terbuka dan melaksanakan tugas kemanusiaan di seluruh wilayah negara yang bersangkutan.
- Kesemestaan
Gerakan bersifat semesta. Artinya, Gerakan hadir di seluruh dunia. Setiap Perhimpunan Nasional mempunyai status yang sederajat, serta memiliki hak dan tanggungjawab yang sama dalam membantu satu sama lain.

Saran

Berdasarkan hasil dari pengamatan, wawancara, dan dokumen dari Markas PMI Cabang Kota Malang, penulis menyampaikan saran-saran sehubungan dengan peranan Kepala Markas sebagai berikut:

1. Sebaiknya setiap jabatan diisi dengan 1 orang saja agar setiap orang tersebut dapat lebih serius dan tanggungjawab terhadap tugas dan wewenangnya. Kepala Markas PMI Cabang Kota Malang selaku kepala Markas juga merangkap sebagai Pengurus dan Sekretaris PMI sehingga beban pekerjaan menjadi terlalu banyak. Beban kerja yang terlalu banyak juga dapat

menyebabkan kejenuhan dan stres kerja.

2. Kepala Markas lebih baik dinaikan jabatannya menjadi Pengurus PMI Cabang Kota Malang, lalu untuk jabatan Kepala Markas diisi dari Kepala Seksi Pelayanan atau Kepala Seksi Administrasi. Dengan diterapkannya setiap orang untuk setiap jabatan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih fokus terhadap tugas dan tanggungjawabnya terhadap jabatannya
3. Kepala Markas sebaiknya melakukan evaluasi mengenai jabatannya, sebab beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas kerja.
4. Menambah anggota baru untuk mengisi bagian Sekretaris PMI agar Kepala Markas tidak kelebihan beban kerja.
5. Memajang 7 Prinsip Dasar PMI di setiap sisi ruangan sebagai pengingat dan menunjukkan pedoman dari PMI.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bimantari, L. (2014). *Penerapan Equal Employment Opportunity Berdasarkan Ratifikasi Konvensi ILO No.111 Terhadap Penghapusan diskriminasi (Studi Kasus pada Bank X Cabang Kediri)*. Skripsi, Universitas Brawijaya. Malang.
- Bungin, B. (2009). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Bungin, B. (2011). Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana.
- Estuningrum, J. (2014). Analisis *Equal Employment Opportunity (EEO)* dalam Hal Pengembangan Karir Bagi Perempuan Pekerja (Studi Perempuan Pekerja di Kota Surakarta). Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.
- Griffin, R W & Ebert, R J. (2007). Bisnis, Edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Hapsari & Azzuhri. (2014). Pengaruh Persepsi *Equal Employment Opportunity* terhadap Kinerja Karyawan melalui Proses Rekrutmen. Skripsi, Universitas Brawijaya. Malang.
- Huberman, dan Miles. (2014). Analisis Data Kualitatif, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moleong, L J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L J. (2011). Metode Penelitian Kualitatif (edisi revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnaya, I G K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabet
- Tilon, D A. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di *City of Tomorrow* Surabaya. Skripsi, Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Umar, H. (2003). Metode Riset Komunikasi Organisasi Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wageanteng, B R. (2016). Peranan Kepelatihan *Head Coach* dalam Peningkatan Prestasi Tim Bola Basket Universitas Brawijaya. Skripsi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Woodal, J. (2003). *Equal Opportunity and Diversity Management Meet Downsizing: A Case Study in the UK Airline Industry.*

