

## Problematika Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Rekrutmen Berbasis Gaya Hidup

Ardhani Ahimsha Maulidan, Mega Dewi Ambarwati

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [ardhani96ahimsha@gmail.com](mailto:ardhani96ahimsha@gmail.com), [megadewi@untag-sby.ac.id](mailto:megadewi@untag-sby.ac.id)

**Abstract:** Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjamin persamaan kesempatan memperoleh pekerjaan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Namun, praktik rekrutmen masih memuat persyaratan yang berkaitan dengan status gaya hidup calon pekerja, seperti kebiasaan merokok, kepemilikan tato, dan karakteristik personal lain yang tidak selalu relevan dengan pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan mengenai kecukupan kedua pasal sebagai landasan normatif dalam membedakan persyaratan rekrutmen yang sah dari yang diskriminatif. Penelitian hukum normatif ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan analitis dengan bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, literatur, dan jurnal ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pasal 5 dan Pasal 6 belum memuat parameter yuridis yang memadai untuk menilai keabsahan persyaratan rekrutmen berbasis status gaya hidup. Oleh karena itu, penilaiannya perlu didasarkan pada parameter relevansi dan proporsionalitas agar perlindungan terhadap prinsip non-diskriminasi dapat diwujudkan secara efektif.

**Abstract:** Articles 5 and 6 of Law Number 13 of 2003 on Manpower guarantee equal opportunities to obtain employment and equal treatment without discrimination. Nevertheless, recruitment practices continue to impose requirements relating to applicants' lifestyle status, including smoking habits, tattoos, and other personal characteristics that are not necessarily relevant to the performance of the job. This raises concerns regarding the adequacy of these provisions as a normative basis for distinguishing between lawful recruitment requirements and discriminatory ones. This normative legal research employs statutory, conceptual, and analytical approaches, drawing upon legislation, legal literature, and scholarly journals as its legal sources. The findings indicate that Articles 5 and 6 do not provide sufficient legal parameters for assessing the validity of recruitment requirements based on applicants' lifestyle status. Accordingly, such assessments should be guided by the principles of relevance and proportionality to ensure the effective protection of the principle of non-discrimination.

### Article History

Received: 12 June 2026

Revised: 15 June 2026

Published: 26 June 2026

### Kata Kunci:

Diskriminasi, Persamaan Kesempatan Kerja, Persyaratan Rekrutmen, Status Gaya Hidup.

### Keywords:

Discrimination, Equal Employment Opportunity, Lifestyle Status Recruitment Requirements.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.21203135>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

## PENDAHULUAN

Penggunaan status gaya hidup sebagai dasar penilaian dalam proses rekrutmen berpotensi menimbulkan pembatasan akses terhadap pekerjaan bagi individu yang sebenarnya memenuhi kualifikasi jabatan. Pada sisi lain, pemberi kerja juga memiliki kepentingan yang sah untuk menetapkan persyaratan tertentu guna menjamin tercapainya tujuan perusahaan, menjaga produktivitas, serta melindungi kepentingan usaha yang dijalankan. Pertentangan antara hak calon tenaga kerja untuk

memperoleh kesempatan kerja yang setara dan kewenangan pemberi kerja untuk menentukan persyaratan rekrutmen menimbulkan kebutuhan akan batas yuridis yang jelas.<sup>1</sup>

Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan prinsip non-diskriminasi sebagai landasan dalam penyelenggaraan kesempatan kerja dan perlakuan dalam hubungan kerja. Persyaratan rekrutmen yang memiliki hubungan rasional dengan karakteristik, fungsi, dan kebutuhan suatu pekerjaan merupakan bentuk pelaksanaan kewenangan pemberi kerja dalam menentukan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Sebaliknya, persyaratan rekrutmen yang tidak memiliki relevansi dengan pelaksanaan pekerjaan berpotensi menimbulkan pembatasan akses terhadap kesempatan kerja yang bertentangan dengan prinsip persamaan kesempatan kerja. Penilaian mengenai ada atau tidaknya sifat diskriminatif suatu persyaratan rekrutmen memerlukan parameter hukum yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara normatif. Ketiadaan parameter tersebut menunjukkan bahwa Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum memberikan tolok ukur normatif yang memadai untuk menentukan keabsahan suatu persyaratan rekrutmen dalam perspektif prinsip non-diskriminasi.

Kedua pasal tersebut tidak menjelaskan kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan kapan suatu persyaratan dianggap relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan kapan persyaratan tersebut harus dikualifikasikan sebagai tindakan diskriminatif. Ketiadaan parameter normatif tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta menghasilkan penafsiran yang berbeda dalam menilai legitimasi persyaratan rekrutmen berbasis status gaya hidup. Keberadaan norma yang mampu memberikan batas yuridis secara jelas memiliki arti penting bagi perlindungan hak tenaga kerja dan kepastian hukum dalam proses rekrutmen.<sup>2</sup>

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum nprmatif yang bertujuan mengkaji kecukupan nprma Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar yuridis dalam menentukan batas antara persyaratan rekrutmen yang sah dan persyaratan yang bersifat diskriminatif terhadap calon tenaga kerja berdasarkan status gaya hidup. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan analitis (*analytical approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah pengaturan mengenai hak atas pekerjaan, persamaan kesempatan kerja, dan larangan diskriminasi, sedangkan pendekatan konseptual dan analitis digunakan untuk mengkaji konsep diskriminasi, relevansi persyaratan pekerjaan, proporsionalitas, serta batas keabsahan persyaratan rekrutmen. Bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Bahan hykum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hak tenaga kerja dan larangan diskriminasi. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku, artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan literatur hukym yang relevan. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan. Analisis bahan hukum dilakukan melalui penafsiran hukum dan penalaran yuridis guna menilai kecukupan norma Pasal 5 dan

<sup>1</sup> Anaya Noora Pitaningtyas, "TINJAUAN SYARAT BATAS USIA REKRUTMEN TENAGA KERJA DARI PERSPEKTIF HUKUM & HAM (STUDI KASUS REKRUTMEN BUMN)," *YUSTISI* 11, no. 3 (2024): 124–34, <https://doi.org/10.32832/yustisi.v11i3.17880>.

<sup>2</sup> Friski Amelia Sari dan Dipo Wahjono Haryono, "DISKRIMINASI USIA MAKSIMUM SEBAGAI SYARAT AWAL BEKERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA," *CERMIN: Jurnal Penelitian* 8, no. 2 (2025): 675, [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v8i2.5495](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v8i2.5495).

Pasal 6 dalam memberikan parameter hukum untuk membedakan persyaratan rekrutmen yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan persyaratan yang bersifat diskriminatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kecukupan Norma Pasal 5 dan Pasal 6 sebagai Dasar Penentuan Batas Yuridis antara Persyaratan Rekrutmen yang Sah dan Persyaratan Diskriminatif

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan norma yang memberikan jaminan atas hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi. Keberadaan norma tersebut menempatkan prinsip persamaan kesempatan sebagai dasar perlindungan hukum bagi calon tenaga kerja sejak tahap pra-kontraktual, termasuk dalam proses rekrutmen dan seleksi. Ruang lingkup perlindungan tersebut menghendaki agar setiap persyaratan rekrutmen didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan persyaratan jabatan yang memiliki hubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan, sehingga tidak menimbulkan pembatasan akses kerja berdasarkan karakteristik yang tidak relevan. Meskipun memiliki fungsi protektif dalam menjamin persamaan kesempatan kerja, Pasal 5 masih dirumuskan dalam bentuk norma yang bersifat umum karena tidak mengatur secara eksplisit mengenai bentuk-bentuk diskriminasi yang dilarang, kriteria pembeda yang dapat dibenarkan, maupun parameter normatif untuk menilai keabsahan suatu persyaratan rekrutmen. Akibatnya, norma tersebut belum memberikan pedoman yang memadai untuk menentukan apakah suatu persyaratan yang berkaitan dengan status gaya hidup calon tenaga kerja merupakan persyaratan yang sah atau justru merupakan bentuk diskriminasi.<sup>3</sup>

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan kewajiban pengusaha untuk memperlakukan setiap pekerja atau buruh secara setara tanpa pembedaan yang tidak memiliki dasar yang dapat dibenarkan secara hukum. Ketentuan tersebut merefleksikan prinsip kesetaraan perlakuan sebagai salah satu asas fundamental dalam hubungan kerja. Prinsip tersebut mensyaratkan agar setiap kebijakan dan tindakan pengusaha didasarkan pada pertimbangan yang objektif, proporsional, dan berkaitan langsung dengan kepentingan pekerjaan. Pembedaan perlakuan yang bertumpu pada karakteristik personal yang tidak relevan dengan pelaksanaan pekerjaan berpotensi menimbulkan diskriminasi yang bertentangan dengan tujuan perlindungan hukum ketenagakerjaan. Fungsi normatif Pasal 6 karena itu terletak pada upayanya untuk menjamin kesetaraan perlakuan serta mencegah terjadinya perlakuan diskriminatif dalam hubungan kerja.

Keberadaan Pasal 6 memperkuat jaminan perlindungan terhadap praktik diskriminatif yang dapat merugikan tenaga kerja. Meskipun demikian, ruang lingkup perlindungan yang diatur dalam Pasal 6 lebih banyak diarahkan pada hubungan kerja yang telah terbentuk. Rumusan norma tidak secara eksplisit mengatur tindakan pengusaha pada tahap rekrutmen sebelum hubungan kerja lahir.<sup>4</sup> Ketidadaan pengaturan tersebut menimbulkan ketidakjelasan mengenai sejauh mana prinsip perlakuan yang sama dapat diterapkan untuk menilai legalitas persyaratan rekrutmen yang ditujukan kepada calon tenaga kerja. Pasal 6 juga tidak memberikan ukuran normatif yang dapat digunakan untuk menentukan kapan suatu pembedaan dapat dibenarkan sebagai kebutuhan pekerjaan dan kapan pembedaan tersebut harus dikualifikasikan sebagai tindakan diskriminatif.

Kekuatan normatif Pasal 5 dan Pasal 6 terletak pada pengakuannya terhadap prinsip persamaan kesempatan kerja dan larangan diskriminasi sebagai hak fundamental dalam bidang ketenagakerjaan.

<sup>3</sup> Zakky Al Hussainy dkk., "Etika dalam Fungsi Sumber Daya Manusia dan Diskriminasi Pekerjaan," *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 2, no. 2 (2025): 2329–42, <https://doi.org/10.62710/7nha0612>.

<sup>4</sup> Dutasena Mahardhika dkk., *Perlindungan Hukum Dalam Sektor Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*, 2, no. 1 (2025).

Kedua norma tersebut memberikan dasar yuridis bagi perlindungan hak tenaga kerja untuk memperoleh akses pekerjaan dan perlakuan yang setara, serta mencerminkan keselarasan dengan jaminan konstitusional dan prinsip non-diskriminasi dalam rezim hak asasi manusia. Karakter rumusannya yang bersifat umum dan universal memungkinkan cakupan perlindungan menjangkau berbagai bentuk diskriminasi yang berkembang dalam praktik ketenagakerjaan. Akan tetapi, keluasan rumusan tersebut sekaligus menimbulkan kelemahan karena tidak disertai parameter yuridis yang memadai untuk menentukan batas antara pembedaan yang dibenarkan dan tindakan diskriminatif, sehingga menyisakan ruang ketidakpastian dalam penerapannya.

Pasal 5 dan Pasal 6 tidak memberikan definisi mengenai diskriminasi dalam proses rekrutmen, tidak mengatur indikator yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi persyaratan diskriminatif, serta tidak menentukan parameter yang membedakan persyaratan yang sah dan yang tidak sah. Ketidadaan ukuran normatif mengenai relevansi persyaratan terhadap kebutuhan pekerjaan dan proporsionalitas pembatasan menyebabkan penilaian terhadap legalitas persyaratan rekrutmen sangat bergantung pada penafsiran.

Keterbatasan tersebut semakin terlihat ketika persyaratan rekrutmen berkaitan dengan status gaya hidup calon tenaga kerja. Norma yang berlaku tidak memberikan jawaban yang jelas mengenai apakah kebiasaan merokok, penggunaan tato, gaya berpenampilan tertentu, atau karakteristik personal lainnya dapat dijadikan dasar penetapan persyaratan rekrutmen. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum bagi calon tenaga kerja maupun pemberi kerja.<sup>5</sup>

Efektivitas suatu norma hukum bergantung pada kemampuannya dalam memberikan parameter yang jelas bagi penyelesaian persoalan hukum yang berkembang dalam masyarakat. Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah meletakkan dasar perlindungan terhadap diskriminasi melalui pengaturan mengenai persamaan kesempatan kerja dan kesetaraan perlakuan. Akan tetapi, kedua ketentuan tersebut belum merumuskan kriteria normatif yang dapat digunakan untuk menilai keabsahan suatu persyaratan rekrutmen dalam perspektif prinsip non-diskriminasi. Kedudukan rekrutmen sebagai tahap awal dalam proses memperoleh pekerjaan menjadikan kejelasan parameter tersebut penting untuk menjamin perlindungan yang efektif terhadap hak setiap orang atas kesempatan kerja yang setara.

Pemberi kerja memiliki kewenangan untuk menetapkan kualifikasi dan persyaratan yang dianggap diperlukan bagi suatu jabatan. Kewenangan tersebut harus dibatasi oleh prinsip kesetaraan agar tidak berubah menjadi sarana pengecualian yang tidak memiliki hubungan dengan kebutuhan pekerjaan. Pasal 5 dan Pasal 6 belum menyediakan parameter yang dapat digunakan untuk menguji apakah suatu persyaratan memiliki hubungan yang objektif dengan pelaksanaan pekerjaan atau hanya didasarkan pada preferensi subjektif pemberi kerja. Kecukupan norma kedua pasal tersebut masih bersifat deklaratif karena hanya menetapkan prinsip umum tanpa disertai ukuran hukum yang lebih operasional.

Ketidadaan ukuran normatif mengenai relevansi dan proporsionalitas mengakibatkan pembedaan antara persyaratan rekrutmen yang dapat dibenarkan secara hukum dan persyaratan yang bersifat diskriminatif menjadi sulit ditentukan secara jelas. Keabsahan suatu persyaratan rekrutmen mensyaratkan adanya keterkaitan yang nyata antara persyaratan tersebut dengan karakteristik, fungsi, atau kebutuhan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Penilaian terhadap keabsahan persyaratan rekrutmen juga menuntut adanya tujuan yang sah secara hukum serta pembatasan yang seimbang dengan

---

<sup>5</sup> Anaya Noora Pitaningtyas, "TINJAUAN SYARAT BATAS USIA REKRUTMEN TENAGA KERJA DARI PERSPEKTIF HUKUM & HAM (STUDI KASUS REKRUTMEN BUMN)."

kepentingan yang hendak dilindungi. Persyaratan yang tidak memiliki hubungan yang memadai dengan pelaksanaan pekerjaan dan semata-mata didasarkan pada karakteristik pribadi calon tenaga kerja berpotensi menimbulkan perlakuan diskriminatif yang bertentangan dengan prinsip persamaan kesempatan kerja.<sup>6</sup>

Analisis terhadap substansi Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kedua ketentuan tersebut belum menyediakan landasan yuridis yang memadai untuk menentukan batas antara persyaratan rekrutmen yang sah dan persyaratan yang mengandung unsur diskriminatif berdasarkan status gaya hidup. Kedua pasal tersebut telah mengakui prinsip non-diskriminasi sebagai dasar perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan, tetapi belum merumuskan kriteria normatif yang dapat digunakan untuk menguji legitimasi suatu persyaratan rekrutmen secara objektif, terukur, dan konsisten.

### **Penentuan Batas Yuridis antara Persyaratan Rekrutmen yang Sah dan Persyaratan Diskriminatif Berbasis Status Gaya Hidup**

Penentuan batas yuridis antara persyaratan rekrutmen yang sah dan persyaratan yang bersifat diskriminatif bergantung pada adanya ukuran hukum yang dapat menilai keterkaitan antara persyaratan yang ditetapkan oleh pemberi kerja dengan kebutuhan nyata dari pekerjaan yang akan dilaksanakan. Ukuran tersebut diperlukan untuk memastikan bahwa setiap persyaratan rekrutmen memiliki dasar yang objektif, proporsional, dan relevan dengan kualifikasi maupun kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga tidak menjadi sarana pembatasan kesempatan kerja yang bertentangan dengan prinsip persamaan kesempatan dan larangan diskriminasi. Ukuran tersebut dapat ditemukan melalui prinsip relevansi, yaitu kesesuaian antara persyaratan rekrutmen dan karakteristik pekerjaan yang menjadi objek hubungan kerja. Prinsip relevansi menempatkan kompetensi, kemampuan, keterampilan, kesehatan tertentu, integritas, maupun karakteristik lain yang memiliki hubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan sebagai dasar yang sah dalam proses seleksi tenaga kerja.

Permasalahan berikutnya terletak pada tidak adanya parameter yuridis yang secara tegas menentukan jenis persyaratan rekrutmen yang dapat dibenarkan dan jenis persyaratan yang harus dipandang sebagai bentuk diskriminasi. Dalam praktik rekrutmen tenaga kerja, berkembang berbagai persyaratan yang berkaitan dengan aspek gaya hidup dan karakteristik personal calon tenaga kerja. Persyaratan tersebut tidak selalu memiliki hubungan langsung dengan kemampuan maupun kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>7</sup> Ketidadaan ukuran normatif dalam Pasal 5 menyebabkan penilaian terhadap keabsahan persyaratan tersebut menjadi tidak seragam. Beberapa contoh persyaratan yang berpotensi menimbulkan persoalan diskriminasi dalam perspektif Pasal 5 dapat diidentifikasi sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1 Analisis Kriteria Rekrutmen Menurut Pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003

| Kriteria Rekrutmen | Keterkaitan dengan Gaya Hidup             | Potensi Pertentangan dengan Pasal 5                                          | Kekosongan Parameter Yuridis                                             |
|--------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Tidak merokok      | Kebiasaan atau pilihan gaya hidup pribadi | Berpotensi membatasi kesempatan memperoleh pekerjaan bagi calon tenaga kerja | Pasal 5 tidak menjelaskan apakah kebiasaan merokok dapat dijadikan dasar |

<sup>6</sup> Cupian Cupian dkk., "ANALISIS PELAKSANAAN REKRUITMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAMIC HUMAN CAPITAL," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 50–63, <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289>.

<sup>7</sup> Friski Amelia Sari dan Dipo Wahjono Haryono, "DISKRIMINASI USIA MAKSIMUM SEBAGAI SYARAT AWAL BEKERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA," *CERMIN: Jurnal Penelitian* 8, no. 2 (2025): 675, [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v8i2.5495](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v8i2.5495).



| Kriteria Rekrutmen                                                                  | Keterkaitan dengan Gaya Hidup                                             | Potensi Pertentangan dengan Pasal 5                                                                                           | Kekosongan Parameter Yuridis                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                     |                                                                           | yang memenuhi kualifikasi jabatan tetapi memiliki kebiasaan merokok. <sup>8</sup>                                             | pembatasan akses kerja dan tidak memberikan ukuran mengenai hubungan antara persyaratan tersebut dengan kebutuhan pekerjaan.                   |
| Tidak bertato                                                                       | Ekspresi personal dan gaya hidup                                          | Berpotensi menutup kesempatan kerja berdasarkan penampilan pribadi yang belum tentu memengaruhi kemampuan kerja. <sup>9</sup> | Pasal 5 tidak mengatur apakah penggunaan tato dapat dikategorikan sebagai alasan yang relevan untuk membatasi kesempatan memperoleh pekerjaan. |
| Tidak bertindik (selain ketentuan tertentu yang berkaitan dengan keselamatan kerja) | Pilihan penampilan pribadi                                                | Berpotensi menjadi dasar pembedaan terhadap calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang sama. <sup>10</sup>              | Pasal 5 tidak memberikan parameter untuk menilai apakah pembatasan tersebut memiliki hubungan yang rasional dengan pekerjaan yang dilamar.     |
| Berpenampilan sesuai standar tertentu yang tidak dijelaskan secara objektif         | Karakteristik personal yang berkaitan dengan gaya hidup dan ekspresi diri | Berpotensi digunakan secara subjektif sehingga menimbulkan perlakuan yang tidak setara terhadap pelamar. <sup>11</sup>        | Pasal 5 tidak mengatur batasan mengenai standar penampilan yang dapat dibenarkan dalam proses rekrutmen.                                       |
| Tidak pernah mengonsumsi minuman beralkohol                                         | Kebiasaan hidup pribadi di luar hubungan kerja                            | Berpotensi menjadikan kehidupan pribadi calon tenaga kerja sebagai dasar                                                      | Pasal 5 tidak menjelaskan sejauh mana perilaku pribadi di luar pekerjaan dapat                                                                 |

<sup>8</sup> Ramadhani Febriansyah dkk., "Perlindungan Hukum bagi Para Pencari Kerja atas Diskriminasi Usia di Indonesia," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (2025), <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.2500>.

<sup>9</sup> Indra Kurniawan dkk., "Penerapan prinsip non-diskriminasi dalam dunia kerja di Indonesia," *Journal of Law, Administration, and Social Science* 4, no. 6 (2024): 1258–69, <https://doi.org/10.54957/jolas.v4i6.643>.

<sup>10</sup> Reza Nurul Ichsan, "PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT. SOCFINDO KEBUN AEK LOBA," *Jurnal Ilmiah METADATA* 6, no. 3 (2024): 63–72, <https://doi.org/10.47652/metadata.v6i3.524>.

<sup>11</sup> Cupian Cupian dkk., "ANALISIS PELAKSANAAN REKRUITMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAMIC HUMAN CAPITAL," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 50–63, <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289>.

<sup>12</sup> Zakky Al Hussainy dkk., "Etika dalam Fungsi Sumber Daya Manusia dan Diskriminasi Pekerjaan," *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 2, no. 2 (2025): 2329–42, <https://doi.org/10.62710/7nha0612>.

| Kriteria Rekrutmen                                                              | Keterkaitan dengan Gaya Hidup          | Potensi Pertentangan dengan Pasal 5                                                                                                    | Kekosongan Parameter Yuridis                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| di luar lingkungan kerja                                                        |                                        | pembatasan akses terhadap pekerjaan.                                                                                                   | dijadikan persyaratan rekrutmen yang sah.                                                                                                                      |
| Memiliki status gaya hidup tertentu yang dianggap mencerminkan citra perusahaan | Preferensi atau pilihan hidup individu | Berpotensi menimbulkan penolakan terhadap calon tenaga kerja berdasarkan faktor yang tidak berkaitan langsung dengan kompetensi kerja. | Pasal 5 tidak memberikan indikator mengenai batas antara kepentingan bisnis perusahaan dan hak calon tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja yang sama. |

Sumber: diolah oleh penulis, 2026

Uraian pada tabel tersebut menunjukkan bahwa permasalahan utama tidak terletak pada keberadaan persyaratan itu sendiri, melainkan pada ketiadaan ukuran normatif yang dapat digunakan untuk menilai relevansi persyaratan tersebut terhadap kebutuhan pekerjaan. Pasal 5 hanya menjamin kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, tetapi tidak menjelaskan karakteristik apa yang dapat dijadikan dasar pembedaan yang dibenarkan dalam proses rekrutmen. Akibatnya, batas antara persyaratan yang sah dan persyaratan yang diskriminatif menjadi kabur. Dalam kondisi demikian, suatu persyaratan dapat dipandang sebagai kebutuhan pekerjaan oleh pemberi kerja, tetapi pada saat yang sama dapat dipersepsikan sebagai bentuk pembatasan kesempatan kerja yang bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi.

Persyaratan rekrutmen memperoleh legitimasi hukum apabila keberadaannya diperlukan untuk menjamin pelaksanaan pekerjaan secara efektif, aman, dan sesuai dengan tujuan jabatan yang akan diisi. Sebaliknya, persyaratan yang tidak memiliki hubungan rasional dengan fungsi pekerjaan kehilangan dasar pbenarannya. Karakteristik personal yang berada dalam ranah kehidupan pribadi calon tenaga kerja tidak dapat dijadikan dasar pembatasan kesempatan kerja apabila tidak terbukti memengaruhi kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, relevansi merupakan ukuran pertama yang harus dipenuhi untuk menilai keabsahan suatu persyaratan rekrutmen.

Penggunaan status gaya hidup sebagai persyaratan rekrutmen hanya dapat dibenarkan apabila terdapat keterkaitan yang nyata antara karakteristik tersebut dan kebutuhan pekerjaan. Persyaratan mengenai kondisi fisik tertentu bagi tenaga kerja yang bekerja pada lingkungan berisiko tinggi, misalnya, memiliki hubungan yang lebih jelas dengan pelaksanaan pekerjaan dibandingkan persyaratan yang semata-mata didasarkan pada preferensi moral, sosial, atau estetika pemberi kerja.

Relevansi tidak selalu cukup untuk menentukan keabsahan suatu persyaratan rekrutmen.<sup>13</sup> Persyaratan yang memiliki hubungan dengan pekerjaan tetap harus diuji melalui prinsip proporsionalitas untuk memastikan bahwa pembatasan terhadap kesempatan kerja tidak dilakukan secara berlebihan. Prinsip proporsionalitas menuntut adanya keseimbangan antara tujuan yang hendak dicapai oleh pemberi kerja dan pembatasan yang dikenakan terhadap hak calon tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan.

<sup>13</sup> Sufi Sundari dkk., “ANALISIS PERAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SYARIAH NUSA UMMAT SEJAHTERA BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM DI KABUPATEN SUBANG,” *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)* 3, no. 1 (2024): 1–13, <https://doi.org/10.57171/jpsi.v3i1.14>.

Pembatasan hanya dapat dibenarkan apabila bertujuan melindungi kepentingan yang sah, diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, dan tidak melampaui batas yang diperlukan. Penerapan prinsip proporsionalitas mencegah pemberi kerja menetapkan persyaratan yang bersifat eksekutif meskipun memiliki hubungan tertentu dengan pekerjaan. Persyaratan yang mengakibatkan pengecualian terhadap kelompok tertentu harus dapat dibuktikan sebagai langkah yang benar-benar diperlukan dan tidak tersedia alternatif lain yang lebih ringan untuk mencapai tujuan yang sama. Keberadaan prinsip proporsionalitas juga berfungsi sebagai instrumen pengendalian terhadap penggunaan kewenangan pemberi kerja dalam menentukan kualifikasi tenaga kerja. Hak untuk memilih calon pekerja tidak bersifat absolut karena harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan hak atas kesempatan kerja yang sama.<sup>14</sup>

Persyaratan rekrutmen dapat dianggap sah apabila memenuhi unsur relevansi dan proporsionalitas secara bersamaan. Persyaratan tersebut harus memiliki hubungan langsung dengan kebutuhan pekerjaan serta ditetapkan untuk mencapai tujuan yang sah dan objektif. Persyaratan mengenai kompetensi akademik, sertifikasi profesi, pengalaman kerja, kemampuan teknis, kemampuan bahasa tertentu, maupun kondisi kesehatan yang berkaitan langsung dengan keselamatan kerja merupakan contoh persyaratan yang memiliki dasar pembenaran hukum.

Persyaratan tersebut ditetapkan bukan karena karakteristik pribadi calon tenaga kerja, melainkan karena kebutuhan jabatan yang akan diisi. Persyaratan yang berkaitan dengan status gaya hidup juga dapat dibenarkan apabila terdapat hubungan yang nyata dengan kepentingan pekerjaan. Larangan mengonsumsi zat tertentu bagi tenaga kerja yang mengoperasikan alat berat atau bekerja pada sektor yang memiliki tingkat risiko tinggi dapat dipandang sebagai persyaratan yang sah karena berkaitan dengan keselamatan kerja dan perlindungan kepentingan umum. Keabsahan suatu persyaratan tidak ditentukan oleh bentuk persyaratannya, melainkan oleh hubungan antara persyaratan tersebut dan tujuan pekerjaan yang hendak dicapai. Selama hubungan tersebut dapat dibuktikan secara objektif, persyaratan tersebut memperoleh legitimasi hukum.

Tabel 2 Analisis Kriteria Berbasis Gaya Hidup yang Berpotensi Bertentangan dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

| Kriteria Berbasis Gaya Hidup | Potensi Pertentangan dengan Pasal 6                                                                                              | Kekosongan Parameter Yuridis dalam Pasal 6                                                                                                                                                   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kebiasaan merokok            | Berpotensi menjadi dasar pemberian perlakuan yang berbeda terhadap pekerja yang memiliki status dan kualifikasi kerja yang sama. | Pasal 6 tidak menjelaskan apakah kebiasaan merokok dapat dijadikan dasar pembedaan perlakuan dalam hubungan kerja dan tidak memberikan ukuran relevansinya terhadap pekerjaan. <sup>15</sup> |
| Penggunaan tato              | Berpotensi menimbulkan perlakuan yang berbeda dalam penempatan, promosi, atau penilaian kerja meskipun tidak                     | Pasal 6 tidak mengatur apakah karakteristik penampilan pribadi dapat dijadikan dasar                                                                                                         |

<sup>14</sup> Firda Umil Barokah Firda dan Ahmad Gunawan, "Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja," *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1, no. 02 (2023): 60–65, <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>.

<sup>15</sup> Dhiny Easter Yanti dkk., "Hubungan Pekerjaan dengan Perilaku Merokok di Wilayah Kerja Puskesmas Bumi Emas Lampung Timur," *JURNAL DUNIA KESMAS* 10, no. 1 (2021): 51–55, <https://doi.org/10.33024/jdk.v10i1.3240>.



| Kriteria Berbasis Gaya Hidup                                                                | Potensi Pertentangan dengan Pasal 6                                                                                          | Kekosongan Parameter Yuridis dalam Pasal 6                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                             | berkaitan dengan kemampuan profesional pekerja.                                                                              | perlakuan yang berbeda oleh pengusaha. <sup>16</sup>                                                                                                                           |
| Penggunaan tindak                                                                           | Berpotensi menjadi dasar pembatasan kesempatan pengembangan karier yang tidak berkaitan dengan kompetensi kerja.             | Pasal 6 tidak memberikan parameter mengenai hubungan antara penampilan pribadi dan perlakuan yang diperbolehkan dalam hubungan kerja. <sup>17</sup>                            |
| Konsumsi minuman beralkohol di luar waktu dan lingkungan kerja                              | Berpotensi digunakan sebagai alasan pemberian perlakuan yang berbeda terhadap pekerja berdasarkan kehidupan pribadinya.      | Pasal 6 tidak menentukan batas antara kepentingan pengusaha dan ruang privat pekerja yang dapat dijadikan dasar perlakuan yang berbeda. <sup>18</sup>                          |
| Gaya hidup yang dianggap tidak sesuai dengan citra perusahaan                               | Berpotensi menimbulkan perlakuan yang berbeda berdasarkan penilaian subjektif pengusaha terhadap preferensi pribadi pekerja. | Pasal 6 tidak memberikan kriteria objektif untuk menilai kapan kepentingan citra perusahaan dapat dijadikan alasan yang sah untuk melakukan pembedaan perlakuan. <sup>19</sup> |
| Preferensi penampilan pribadi yang tidak berkaitan dengan keselamatan atau fungsi pekerjaan | Berpotensi menjadi dasar perlakuan yang berbeda terhadap pekerja yang memiliki kemampuan kerja yang setara.                  | Pasal 6 tidak mengatur batasan mengenai karakteristik pribadi yang dapat dijadikan dasar perlakuan yang berbeda dalam hubungan kerja. <sup>20</sup>                            |

Sumber: diolah oleh penulis, 2026

Uraian pada tabel tersebut menunjukkan bahwa permasalahan utama tidak terletak pada keberadaan persyaratan itu sendiri, melainkan pada ketiadaan ukuran normatif yang dapat digunakan untuk menilai relevansi persyaratan tersebut terhadap kebutuhan pekerjaan. Pasal 5 hanya menjamin kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, tetapi tidak menjelaskan karakteristik apa yang dapat dijadikan dasar pembedaan yang dibenarkan dalam proses rekrutmen. Akibatnya, batas antara persyaratan yang sah dan persyaratan yang diskriminatif menjadi kabur. Dalam kondisi demikian, suatu persyaratan dapat dipandang sebagai kebutuhan pekerjaan oleh pemberi kerja, tetapi pada saat yang sama dapat dipersepsikan sebagai bentuk pembatasan kesempatan kerja yang bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi.

<sup>16</sup> Najmi Ismail dan Moch. Zainuddin, "HUKUM DAN FENOMENA KETENAGAKERJAAN," *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 3 (2019): 166, <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>.

<sup>17</sup> Karunia Rosita dan Waluyo Waluyo, "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja," *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (2023): 41, <https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68677>.

<sup>18</sup> Rahmah Rafifah Abu dkk., "Kerangka Hukum Kesetaraan Kerja dan Pengelolaan Keberagaman di Tempat Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* 5, no. 2 (2025): 88–97, <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6015>.

<sup>19</sup> Lola Malihah, "Equal Employment Opportunity Sebagai Upaya Mewujudkan Kesetaraan Kesempatan kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 10, no. 1 (2024): 87–98, <https://doi.org/10.24967/jims.v10i1.2960>.

<sup>20</sup> Saptia Wulan Dini dkk., *Implementasi Etika Profesi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksikaryawan*, t.t.

Persyaratan rekrutmen yang berlandaskan pada status gaya hidup calon tenaga kerja cenderung merefleksikan preferensi subjektif pemberi kerja apabila tidak didukung oleh kebutuhan jabatan yang dapat diidentifikasi secara objektif. Status gaya hidup sebagai manifestasi pilihan pribadi pada dasarnya berada dalam lingkup kebebasan individu yang tidak selalu memiliki keterkaitan dengan kemampuan maupun pelaksanaan pekerjaan. Penerapan pembatasan terhadap aspek tersebut memerlukan dasar pembenaran yang kuat karena dapat berimplikasi pada berkurangnya akses seseorang terhadap kesempatan kerja. Ketidakmampuan pemberi kerja untuk menunjukkan alasan yang objektif, rasional, dan berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan menjadikan pembatasan tersebut berpotensi bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

Persyaratan berbasis status gaya hidup dengan demikian tidak dapat langsung dianggap sebagai persyaratan yang dibenarkan maupun sebagai bentuk diskriminasi. Penentuan keabsahan persyaratan tersebut harus didasarkan pada pengujian terhadap relevansi, tujuan yang sah, dan proporsionalitas pembatasan yang diterapkan. Keterbatasan normatif Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menunjukkan perlunya parameter hukum yang lebih operasional untuk menilai keabsahan persyaratan rekrutmen. Parameter tersebut diperlukan agar penentuan batas antara persyaratan yang sah dan persyaratan diskriminatif tidak bergantung sepenuhnya pada penafsiran subjektif. Parameter pertama adalah adanya hubungan langsung antara persyaratan yang ditetapkan dan kebutuhan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Persyaratan yang tidak memiliki hubungan dengan fungsi, tugas, tanggung jawab, atau risiko pekerjaan tidak memenuhi syarat relevansi. Parameter kedua adalah keberadaan tujuan yang sah dan dapat dibenarkan secara hukum. Persyaratan harus ditujukan untuk melindungi kepentingan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, keselamatan kerja, kesehatan kerja, atau kepentingan usaha yang memiliki dasar objektif. Parameter ketiga adalah proporsionalitas pembatasan. Pembatasan yang diterapkan tidak boleh melebihi tingkat yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Apabila tersedia alternatif lain yang lebih ringan dan tetap efektif, persyaratan yang lebih membatasi tidak dapat dibenarkan. Parameter keempat adalah non-arbitrariness atau larangan tindakan sewenang-wenang. Persyaratan harus didasarkan pada pertimbangan yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan, bukan pada preferensi pribadi, stereotip, atau penilaian subjektif pemberi kerja.

Parameter relevansi, tujuan yang sah, proporsionalitas, dan objektivitas memberikan dasar yuridis untuk menilai keabsahan suatu persyaratan rekrutmen. Ketidakmampuan suatu persyaratan rekrutmen untuk memenuhi salah satu parameter tersebut menunjukkan adanya perbedaan yang berpotensi bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi. Hasil analisis terhadap Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan masih adanya kekosongan kriteria normatif dalam penilaian terhadap persyaratan rekrutmen yang didasarkan pada status gaya hidup calon tenaga kerja. Kekosongan kriteria tersebut mengakibatkan batas antara persyaratan yang dapat dibenarkan sebagai kebutuhan pekerjaan dan persyaratan yang mengandung unsur diskriminatif menjadi tidak terumuskan secara jelas. Kondisi tersebut menuntut perumusan konstruksi hukum yang lebih operasional sebagai pedoman dalam penerapan prinsip non-diskriminasi pada proses rekrutmen tenaga kerja.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Karunia Rosita dan Waluyo Waluyo, "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja," *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (2023): 41, <https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68677>.

<sup>22</sup> Paramita Yuliani, *ANALISIS YURIDIS DISKRIMINASI PEKERJA PEREMPUAN*, 6 (2025).

## **SIMPULAN**

Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan normatif bagi perlindungan hak atas kesempatan kerja yang sama dan perlakuan tanpa diskriminasi. Pasal 5 menjamin hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan kerja tanpa diskriminasi, sedangkan Pasal 6 menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha. Kedua ketentuan tersebut mencerminkan pengakuan terhadap prinsip non-diskriminasi sebagai prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan.

Meskipun memiliki kekuatan normatif sebagai dasar perlindungan terhadap tindakan diskriminatif, Pasal 5 dan Pasal 6 belum memadai sebagai dasar yuridis untuk menentukan batas antara persyaratan rekrutmen yang sah berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan persyaratan yang bersifat diskriminatif terhadap calon tenaga kerja berdasarkan status gaya hidup. Keterbatasan tersebut terlihat dari tidak adanya pengaturan mengenai definisi diskriminasi pada tahap rekrutmen, tidak adanya kriteria untuk menilai legalitas persyaratan rekrutmen, serta tidak adanya parameter yang dapat digunakan untuk membedakan persyaratan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan persyaratan yang didasarkan pada karakteristik personal calon tenaga kerja.

Penentuan batas yuridis antara persyaratan rekrutmen yang sah dan persyaratan diskriminatif memerlukan ukuran hukum yang lebih operasional. Keabsahan suatu persyaratan rekrutmen harus dinilai berdasarkan hubungan langsung antara persyaratan dan kebutuhan pekerjaan, keberadaan tujuan yang sah dan dapat dibenarkan secara hukum, proporsionalitas pembatasan yang diterapkan, serta objektivitas pertimbangan yang digunakan oleh pemberi kerja. Persyaratan yang memenuhi unsur-unsur tersebut dapat dikualifikasikan sebagai persyaratan yang sah, sedangkan persyaratan yang tidak memiliki relevansi dengan pekerjaan dan hanya didasarkan pada status gaya hidup atau karakteristik personal calon tenaga kerja patut dikualifikasikan sebagai persyaratan diskriminatif.

Pemerintah perlu melakukan penyempurnaan pengaturan mengenai larangan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja melalui perumusan norma yang secara khusus mengatur batas keabsahan persyaratan rekrutmen. Pengaturan tersebut perlu memuat indikator yang jelas mengenai persyaratan yang dapat dibenarkan berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan persyaratan yang tergolong diskriminatif.

Pembentuk peraturan perundang-undangan perlu mengembangkan parameter yuridis yang menjadikan relevansi terhadap pekerjaan, tujuan yang sah, proporsionalitas, dan objektivitas sebagai standar penilaian terhadap persyaratan rekrutmen. Keberadaan parameter tersebut diperlukan untuk meningkatkan kepastian hukum serta mencegah terjadinya penafsiran yang berbeda dalam penerapan prinsip non-diskriminasi. Pengusaha perlu memastikan bahwa setiap persyaratan rekrutmen didasarkan pada kebutuhan objektif jabatan dan memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan.

Penetapan persyaratan yang menyentuh aspek kehidupan pribadi calon tenaga kerja hanya dilakukan apabila terdapat alasan yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan berkaitan dengan kepentingan pekerjaan yang sah. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian mengenai model pengaturan anti-diskriminasi pada tahap rekrutmen di berbagai negara sebagai bahan perbandingan untuk merumuskan parameter hukum yang lebih komprehensif dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

## **REFERENSI**

Al Hussainy, Zakky, Calendula Aprido Yurni, Dimas Kristian, dan Alva Yenica Nandavita. "Etika dalam Fungsi Sumber Daya Manusia dan Diskriminasi Pekerjaan." *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 2, no. 2 (2025): 2329–42. <https://doi.org/10.62710/7nha0612>.

- Al Hussainy, Zakky, Calendula Aprido Yurni, Dimas Kristian, dan Alva Yenica Nandavita. "Etika dalam Fungsi Sumber Daya Manusia dan Diskriminasi Pekerjaan." *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 2, no. 2 (2025): 2329–42. <https://doi.org/10.62710/7nha0612>.
- Anaya Noora Pitaningtyas. "TINJAUAN SYARAT BATAS USIA REKRUTMEN TENAGA KERJA DARI PERSPEKTIF HUKUM & HAM (STUDI KASUS REKRUTMEN BUMN)." *YUSTISI* 11, no. 3 (2024): 124–34. <https://doi.org/10.32832/yustisi.v11i3.17880>.
- Cupian, Cupian, Muhammad Zaky, Kadar Nurjaman, dan Esa Kurnia. "ANALISIS PELAKSANAAN REKRUITMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAMIC HUMAN CAPITAL." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 50–63. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289>.
- Cupian, Cupian, Muhammad Zaky, Kadar Nurjaman, dan Esa Kurnia. "ANALISIS PELAKSANAAN REKRUITMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAMIC HUMAN CAPITAL." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 50–63. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289>.
- Dini, Saptia Wulan, Dito Aditia Darma Nst, Eka Kurniati, dkk. *Implementasi Etika Profesi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksikaryawan*. t.t.
- Febriansyah, Ramadhani, Femmy Silaswati Faried, dan Firstnandiar Glica Aini Suniaprily. "Perlindungan Hukum bagi Para Pencari Kerja atas Diskriminasi Usia di Indonesia." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6, no. 5 (2025). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.2500>.
- Firda, Firda Umil Barokah, dan Ahmad Gunawan. "Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja." *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1, no. 02 (2023): 60–65. <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145>.
- Ichsan, Reza Nurul. "PENGARUH KOMPETENSI DANPENGALAMANKERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT. SOCFINDO KEBUN AEK LOBA." *Jurnal Ilmiah METADATA* 6, no. 3 (2024): 63–72. <https://doi.org/10.47652/metadata.v6i3.524>.
- Ismail, Najmi, dan Moch. Zainuddin. "HUKUM DAN FENOMENA KETENAGAKERJAAN." *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 3 (2019): 166. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>.
- Kurniawan, Indra, Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa, dan Amrie Firmansyah. "Penerapan prinsip non-diskriminasi dalam dunia kerja di Indonesia." *Journal of Law, Administration, and Social Science* 4, no. 6 (2024): 1258–69. <https://doi.org/10.54957/jolas.v4i6.643>.
- Mahardhika, Dutasena, Eileen Carsnelly, Galuh Gilang Gumintang, dkk. *Perlindungan Hukum Dalam Sektor Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*. 2, no. 1 (2025).
- Malihah, Lola. "Equal Employment Opportunity Sebagai Upaya Mewujudkan Kesetaraan Kesempatan kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 10, no. 1 (2024): 87–98. <https://doi.org/10.24967/jims.v10i1.2960>.
- Rahmah Rafifah Abu, Rahmaniar Rahmaniar, dan Lince Bulutoding. "Kerangka Hukum Kesetaraan Kerja dan Pengelolaan Keberagaman di Tempat Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* 5, no. 2 (2025): 88–97. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6015>.
- Rosita, Karunia, dan Waluyo Waluyo. "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (2023): 41. <https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68677>.
- Rosita, Karunia, dan Waluyo Waluyo. "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (2023): 41. <https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68677>.



- Sari, Friski Amelia, dan Dipo Wahjono Haryono. "DISKRIMINASI USIA MAKSIMUM SEBAGAI SYARAT AWAL BEKERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA." *CERMIN: Jurnal Penelitian* 8, no. 2 (2025): 675. [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v8i2.5495](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v8i2.5495).
- Sari, Friski Amelia, dan Dipo Wahjono Haryono. "DISKRIMINASI USIA MAKSIMUM SEBAGAI SYARAT AWAL BEKERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA." *CERMIN: Jurnal Penelitian* 8, no. 2 (2025): 675. [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v8i2.5495](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v8i2.5495).
- Sundari, Sufi, Agung Apriana, dan Juhadi Juhadi. "ANALISIS PERAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SYARIAH NUSA UMMAT SEJAHTERA BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM DI KABUPATEN SUBANG." *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)* 3, no. 1 (2024): 1–13. <https://doi.org/10.57171/jpsi.v3i1.14>.
- Yanti, Dhiny Easter, Aprilia Aprilia, Arnan Jaya, Randy Yusuf Pratama, dan Natasya Beggy Candesa. "Hubungan Pekerjaan dengan Perilaku Merokok di Wilayah Kerja Puskesmas Bumi Emas Lampung Timur." *JURNAL DUNIA KESMAS* 10, no. 1 (2021): 51–55. <https://doi.org/10.33024/jdk.v10i1.3240>.
- Yuliani, Paramita. *ANALISIS YURIDIS DISKRIMINASI PEKERJA PEREMPUAN*. 6 (2025).