

Pencantuman Syarat Berpenampilan Menarik Dalam Lowongan Pekerjaan Ditinjau dari Prinsip Non-Diskriminasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2025

Amaliano Galang Ramadhana, Ahmad Sholikhin Ruslie

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: amalianog3@gmail.com, ruslie@untag-sby.ac.id

Abstrak: Praktik pencantuman syarat “berpenampilan menarik” dalam iklan lowongan kerja masih sangat sering ditemui di pasar kerja Indonesia. Meskipun dianggap wajar oleh sebagian pengusaha, syarat ini sebenarnya menyimpan potensi diskriminasi tidak langsung (indirect discrimination) karena sifatnya yang sangat subjektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan persyaratan berpenampilan menarik dalam proses rekrutmen jika ditinjau dari prinsip non-diskriminasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2025. Metode penelitian yang digunakan adalah hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan perbandingan hukum. Hasil analisis menunjukkan bahwa syarat berpenampilan menarik merupakan bentuk norma kabur yang melanggar asas kepastian hukum serta mencederai sistem meritokrasi dalam dunia kerja. Melalui Permenaker Nomor 14 Tahun 2025, pemerintah secara tegas melarang syarat fisik yang tidak berkaitan langsung dengan fungsi utama pekerjaan (Bona Fide Occupational Qualifications). Penelitian ini menyimpulkan perlunya rekonstruksi pola rekrutmen di Indonesia melalui standardisasi bahasa lowongan kerja yang berbasis perilaku profesional, penerapan seleksi anonim (blind recruitment), serta optimalisasi pengawasan digital terhadap iklan lowongan kerja.

Abstract: The practice of including "attractive appearance" as a requirement in job vacancies is still widely found in the Indonesian labor market. Although considered normal by some employers, this requirement actually harbors potential for indirect discrimination due to its highly subjective nature. This study aims to analyze the legality of attractive appearance requirements in the recruitment process viewed from the non-discrimination principles regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Labor and the Regulation of the Minister of Manpower Number 14 of 2025. The research method used is normative legal research with statutory, conceptual, and comparative law approaches. The results of the analysis show that the requirement of attractive appearance is a form of vague norm that violates the principle of legal certainty and undermines the meritocracy system in the workplace. Through Minister of Manpower Regulation Number 14 of 2025, the government explicitly prohibits physical requirements that are not directly related to the main function of the job (Bona Fide Occupational Qualifications). This study concludes the need for a reconstruction of recruitment patterns in Indonesia through the standardization of job vacancy language based on professional behavior, the implementation of anonymous selection (blind recruitment), and the optimization of digital inspection of job advertisements.

Article History

Received: 12 June 2026

Revised: 15 June 2026

Published: 8 July 2026

Keywords: Attractive Appearance, Non-Discrimination, Minister of Manpower Regulation No. 14 of 2025, Lookism, Meritocracy.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.21299966>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Hingga saat ini, jika kita memperhatikan berbagai media cetak maupun platform pencarian kerja digital di Indonesia, pengumuman lowongan pekerjaan masih sering kali memuat persyaratan yang tidak berhubungan langsung dengan kemampuan teknis pelamar. Salah satu syarat yang paling jamak ditemukan adalah frasa "berpenampilan menarik" atau yang saat ini populer dengan istilah *good looking*. Persyaratan ini umumnya diterapkan pada posisi-posisi yang berhadapan langsung dengan publik, seperti resepsionis, pramuniaga, *customer service*, kasir, hingga tenaga pemasar. Pihak pengusaha biasanya berdalih bahwa syarat ini penting untuk menjaga citra perusahaan dan memberikan

kenyamanan bagi konsumen. Namun, jika dibedah dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, syarat ini sebenarnya membuka celah terjadinya diskriminasi yang terselubung di fase awal sebelum hubungan kerja dimulai.

Secara konseptual, penilaian yang didasarkan pada tampilan fisik ini dikenal dengan istilah *lookism*. Fenomena ini melahirkan prasangka sosial berupa *beauty privilege*, di mana pelamar yang memiliki wajah atau postur tubuh sesuai dengan standar kecantikan umum masyarakat akan mendapat karpet merah atau kemudahan dalam memperoleh pekerjaan. Sebaliknya, pelamar yang memiliki kompetensi, keahlian, dan integritas tinggi namun tidak memenuhi standar estetika visual tersebut justru langsung tereliminasi pada tahap seleksi berkas. Praktik semacam ini jelas menggeser nilai meritokrasi yang seharusnya menjadi dasar utama dalam dunia kerja, yaitu bahwa seseorang dinilai dan ditempatkan berdasarkan bakat serta kemampuannya, bukan berdasarkan faktor genetik atau fisik bawaan yang sifatnya acak. Perlindungan terhadap tenaga kerja dari tindakan diskriminatif sebenarnya sudah dijamin dalam hukum positif Indonesia. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 telah menegaskan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Landasan konstitusional ini kemudian diturunkan ke dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi. Walaupun aturan tersebut sudah ada cukup lama, dalam praktiknya perusahaan masih sering memanfaatkan celah hukum karena UU Ketenagakerjaan belum merinci batasan diskriminasi yang terjadi pada tahap rekrutmen atau pra-hubungan kerja.

Merespons kekosongan aturan teknis tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 14 Tahun 2025 yang mengatur tentang tata cara pengumuman lowongan kerja yang inklusif. Aturan baru ini menjadi sangat penting karena untuk pertama kalinya negara secara tegas melarang pencantuman frasa subjektif seperti "berpenampilan menarik" dalam iklan lowongan kerja, kecuali untuk jenis pekerjaan tertentu yang memang membutuhkan karakteristik fisik khusus. Berdasarkan latar belakang di atas, artikel ini akan mengkaji dan menganalisis secara mendalam mengenai satu permasalahan utama, yaitu: Bagaimana pencantuman syarat berpenampilan menarik dalam lowongan pekerjaan ditinjau dari prinsip non-diskriminasi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2025?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*) dengan fokus menguji keselarasan norma hukum antara aturan yang bersifat umum dengan aturan yang lebih khusus. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menganalisis UU Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 14 Tahun 2025, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk membedah teori diskriminasi tidak langsung dan doktrin *Bona Fide Occupational Qualifications* (BFOQ), serta pendekatan perbandingan hukum (*comparative approach*) untuk melihat perbandingan penegakan aturan diskriminasi fisik di negara lain. Bahan hukum primer dan sekunder yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode deduktif guna menjawab permasalahan hukum yang diangkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Syarat "Berpenampilan Menarik" sebagai Diskriminasi Tidak Langsung (*Indirect Discrimination*) dalam Praktik Kerja

Dalam teori hukum ketenagakerjaan, diskriminasi tidak hanya terjadi secara terang-terangan atau langsung (*direct discrimination*), melainkan sering kali muncul dalam bentuk diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*). Diskriminasi langsung sangat mudah dikenali karena sejak awal sudah membedakan perlakuan berdasarkan suku, ras, atau agama pelamar. Sementara itu, diskriminasi tidak langsung justru terlihat sangat halus karena dibungkus dalam aturan atau kriteria yang sekilas tampak netral dan berlaku untuk siapa saja, namun pada pelaksanaannya di lapangan, kriteria tersebut justru merugikan kelompok pelamar tertentu tanpa ada alasan objektif yang sah.

Syarat "berpenampilan menarik" dalam iklan lowongan kerja adalah contoh nyata dari bentuk diskriminasi tidak langsung ini. Di atas kertas, syarat tersebut terlihat netral karena perusahaan membuka kesempatan bagi siapa saja yang merasa dirinya menarik. Namun, masalah hukum muncul ketika frasa "menarik" tersebut diterjemahkan secara sepihak oleh bagian personalia atau HRD perusahaan. Standar menarik ini sering kali terjebak pada bias sosiokultural yang sangat sempit, seperti harus memiliki kulit putih atau cerah, postur tubuh tinggi ramping, wajah yang mulus, serta penampilan fisik yang sesuai dengan selera pasar kapitalistik. Penafsiran yang sangat subjektif ini secara otomatis menggugurkan pelamar yang secara genetis memiliki warna kulit gelap, postur tubuh pendek, atau karakteristik fisik alami lainnya, padahal pelamar tersebut memiliki kapasitas intelektual dan keahlian teknis yang sangat mumpuni untuk pekerjaan tersebut.

Persyaratan berpenampilan menarik ini juga memicu terjadinya ketimpangan sosial dan ekonomi. Untuk bisa memenuhi standar fisik yang dianggap menarik oleh perusahaan, seorang pelamar kerja sering kali harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk perawatan tubuh, pakaian formal yang mahal, hingga kosmetik tertentu. Hal ini menciptakan hambatan yang tidak adil bagi para pencari kerja yang berasal dari latar belakang ekonomi lemah. Mereka tereliminasi dari peluang kerja bukan karena mereka bodoh atau tidak kompeten, melainkan karena mereka tidak memiliki modal finansial untuk mengubah penampilan fisik mereka agar sesuai dengan selera subjektif perusahaan. Dengan demikian, pembiaran terhadap syarat fisik ini sama saja dengan membiarkan pasar kerja melanggengkan ketidakadilan sosial.

Dari sisi psikologi industri, pengutamaan fisik ini sangat dipengaruhi oleh adanya bias penilaian yang disebut *halo effect*. Perekrut cenderung memiliki asumsi bawah sadar bahwa orang yang memiliki wajah rupawan atau menarik secara visual pasti memiliki sifat-sifat baik lainnya, seperti lebih cerdas, lebih jujur, lebih rajin, dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Padahal, asumsi tersebut sama sekali tidak memiliki dasar ilmiah. Ketika hukum membiarkan bias personal seperti ini mendominasi proses rekrutmen, maka hak warga negara untuk mendapatkan kesempatan kerja yang adil dan setara menjadi terabaikan.

Ruang Abu-Abu (*Grey Area*) dalam UU Ketenagakerjaan dan Peran Permenaker Nomor 14 Tahun 2025

Selama bertahun-tahun, penegakan prinsip non-diskriminasi pada tahap sebelum bekerja (pra-hubungan kerja) di Indonesia selalu menemui jalan buntu karena adanya celah hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika kita membaca Pasal 5 UU Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Begitu pula dalam Pasal 6 yang mewajibkan pengusaha memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja. Sayangnya, undang-undang ini tidak memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai apa saja indikator atau batasan tindakan yang

dikategorikan sebagai diskriminasi pada saat perusahaan memasang iklan lowongan kerja dan melakukan wawancara.

Kekosongan penjelasan aturan ini membuat para pemberi kerja merasa bebas untuk memasukkan syarat-syarat subjektif, termasuk syarat berpenampilan menarik, dengan dalih menggunakan hak prerogatif manajemen perusahaan dan asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*). Kelemahan lain dari UU Ketenagakerjaan adalah mekanisme pengawasannya yang cenderung pasif. Pengawas ketenagakerjaan biasanya baru akan bertindak jika sudah ada hubungan kerja resmi (sudah menandatangani kontrak) atau jika terjadi konflik pemutusan hubungan kerja (PHK). Sementara pada tahap rekrutmen, posisi pelamar kerja sangat lemah karena mereka belum sah menjadi "pekerja" atau "buruh" secara hukum, sehingga ketika mereka didiskriminasi karena penampikan fisik, mereka tidak tahu harus mengadu ke mana.

Langkah pemerintah dengan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2025 merupakan jawaban tepat untuk menutup celah hukum tersebut. Permenaker ini berfungsi sebagai aturan pelaksana yang memberikan batasan konkret dan operasional terhadap prinsip non-diskriminasi yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan. Fokus pengawasan yang dibawa oleh Permenaker ini tidak lagi bersifat pasif menunggu laporan, melainkan bersifat preventif atau pencegahan. Secara tegas, aturan baru ini melarang perusahaan atau agensi penyalur tenaga kerja untuk memuat klausul syarat fisik yang tidak relevan, seperti "berpenampilan menarik", "tinggi badan minimal", atau "berat badan ideal" dalam pengumuman lowongan kerja di platform mana pun.

Dengan adanya Permenaker Nomor 14 Tahun 2025, keabsahan syarat berpenampilan menarik berubah total di mata hukum. Syarat yang dulunya dianggap sebagai hak bebas perusahaan untuk menentukan kriteria pegawainya, kini resmi dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran administratif ketenagakerjaan. Aturan ini menegaskan bahwa kebebasan berkontrak yang dimiliki pengusaha tidak boleh melanggar hak asasi orang lain dan harus tunduk pada asas ketertiban umum, sebagaimana diatur pula dalam ketentuan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Menguji Aturan Fisik dengan Doktrin *Bona Fide Occupational Qualifications* (BFOQ)

Larangan diskriminasi sebenarnya mengenal satu pengecualian yang sah yang diakui di tingkat internasional. Berdasarkan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan (yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU Nomor 21 Tahun 1999), dikenal sebuah doktrin yang disebut *Bona Fide Occupational Qualifications* (BFOQ). Doktrin ini menyatakan bahwa sebuah perusahaan diperbolehkan memberikan syarat khusus atau membedakan pelamar berdasarkan karakteristik tertentu (termasuk fisik), asalkan karakteristik tersebut memang merupakan persyaratan utama yang mutlak, esensial, dan tidak bisa ditawar lagi untuk menjalankan fungsi pekerjaan tersebut (*inherent requirements of the job*).

Contoh penerapan BFOQ yang sah dan diterima oleh hukum adalah syarat fisik untuk profesi aktor film, model busana, pilot (yang membutuhkan tinggi badan tertentu agar bisa menjangkau panel kendali demi keselamatan penerbangan), atau petugas pemadam kebakaran. Pada profesi-profesi ini, kriteria fisik memiliki hubungan fungsional yang nyata dengan tugas yang akan dikerjakan.

Sebaliknya, jika kita melihat pada posisi staf administrasi, kasir toko, *teller* bank, atau sekretaris, syarat "berpenampilan menarik" sama sekali tidak memenuhi unsur BFOQ. Alasan pengusaha yang menyatakan bahwa karyawan yang *good looking* dapat menarik lebih banyak nasabah atau menaikkan angka penjualan hanyalah bagian dari kebiasaan "estetika komersial" atau sekadar mengikuti preferensi pelanggan. Dalam prinsip hukum ketenagakerjaan modern, selera pasar atau preferensi konsumen tidak boleh dijadikan alasan untuk mengorbankan hak non-diskriminasi pelamar kerja. Kemampuan seorang kasir diukur dari ketelitiannya menghitung uang dan mengoperasikan

mesin komputer, bukan dari bentuk wajahnya. Oleh karena itu, menggunakan dalih kebutuhan bisnis untuk membenarkan syarat berpenampilan menarik adalah tindakan yang salah kaprah dan tidak memiliki dasar hukum yang kuat.

SIMPULAN

Berdasarkan seluruh analisis yang telah dipaparkan, pencantuman syarat “berpenampilan menarik” dalam lowongan pekerjaan ditinjau dari prinsip non-diskriminasi menurut UU Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 14 Tahun 2025 secara hukum dinilai sebagai tindakan diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*). Persyaratan ini merupakan bentuk norma kabur yang melanggar asas kepastian hukum serta memicu suburnya praktik *lookism* yang merugikan pelamar dari kelas sosio-ekonomi rendah. Dari kacamata doktrin BFOQ, penampilan fisik pada sektor jasa komersial non-seni tidak dapat dibenarkan sebagai syarat pekerjaan yang esensial, karena hal itu hanyalah bagian dari preferensi estetika pasar yang subjektif. Kehadiran Permenaker Nomor 14 Tahun 2025 menjadi instrumen hukum penting yang berhasil mengisi kekosongan aturan dalam UU Ketenagakerjaan, memberikan wewenang penuh bagi negara untuk mengintervensi, menyaring, dan menindak iklan lowongan kerja yang diskriminatif demi mengembalikan marwah sistem meritokrasi yang adil.

SARAN

1. Memasukkan Aturan ke Tingkat Undang-Undang: Pemerintah bersama DPR RI sebaiknya memasukkan poin larangan diskriminasi penampilan fisik ini ke dalam revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan di masa mendatang (bukan lagi sekadar tingkat Permenaker), agar memiliki kekuatan hukum eksekusi yang lebih kuat dan sanksi denda yang lebih besar bagi korporasi yang melanggar.
2. Menerapkan Penyaringan Otomatis Berbasis Teknologi: Kementerian Ketenagakerjaan perlu mewajibkan seluruh penyedia portal lowongan kerja digital untuk mengintegrasikan sistem penyaringan kata otomatis guna memblokir iklan lowongan kerja yang memuat syarat “berpenampilan menarik” sebelum sempat dipublikasikan.
3. Mempertajam Metode Seleksi Anonim (*Blind Recruitment*): Pemerintah bersama asosiasi pengusaha perlu menyusun panduan teknis mengenai penerapan *blind recruitment* di Indonesia, di mana pada tahap seleksi berkas administrasi awal, informasi seperti foto wajah, jenis kelamin, dan usia pelamar wajib disembunyikan dari tim penilai HRD agar proses penilaian murni didasarkan pada portofolio dan kompetensi pelamar.

REFERENSI

- Abelia, dkk. (2025). "Komodifikasi Fisik dan Instrumen Diskriminasi Terselubung Tenaga Kerja Sektor Jasa". *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Vol. 12, No. 2, hal. 145-162.
- Annafi, dkk. (2025). *Reformasi Sistem Seleksi Ketenagakerjaan Berbasis Integritas dan Kompetensi Objektif*. Surabaya: Untag Press.
- Barokah, U., & Gunawan, R. (2023). "Dampak Prioritas Visual Rekrutmen terhadap Regresi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia". *Jurnal Sosiologi Hukum dan Kebijakan Ketenagakerjaan*, Vol. 8, No. 1, hal. 89-104.
- Lestari, Silmi. (2023). *Studi Kasus Daya Takut Fisik, Lookism, dan Konstruksi Rekrutmen Industri Perhotelan Modern di Jakarta*. Jakarta: Penerbit Akademika Yuridika.
- Raissa, M. (2019). "Hambatan Struktural dan Tekanan Mental Pelamar Kerja Akibat Kebijakan Iklan



Kerja Diskriminatif". *Jurnal Psikologi Industri dan Hukum*, Vol. 4, No. 3, hal. 210-227.

Sungkar, Z., & Hakim, L. (2023). "The Phenomenon of Beauty Privilege and Lookism as a Requirement in Job Vacancies: A Labor Law Perspective". *International Journal of Labor Law and Social Justice*, Vol. 15, No. 2, hal. 73-91.