

ABSTRAK

Husni Abdul Hadi (1223050065): *Diskriminasi yang Dilakukan Perusahaan Terhadap Proses Perekrutan Tenaga Kerja Dihubungkan Dengan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025*

Proses rekrutmen tenaga kerja yang seharusnya dijalankan berdasarkan prinsip non-diskriminasi dan kompetensi objektif, dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang mencantumkan persyaratan tidak relevan seperti batasan usia, standar penampilan fisik, dan status pernikahan, yang bertentangan dengan Pasal 4 jo. Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Konvensi ILO Nomor 111, serta Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bentuk-bentuk diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025, serta mengkaji akibat hukum yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang terbukti melakukan praktik diskriminasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan tiga landasan teori, yaitu Teori Keadilan (Rawls dan Aristoteles), Teori Hukum Pembangunan (Mochtar Kusumaatmadja), dan Teori Hukum Ketenagakerjaan sebagai pisau analisis dalam mengkaji bentuk diskriminasi rekrutmen serta akibat hukumnya berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 juncto SE Menaker No. M/6/HK.04/V/2025.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode deskriptif analitis, dikombinasikan dengan *statute approach* dan *conceptual approach*. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, kemudian dianalisis secara kualitatif melalui inventarisasi, analisis normatif, serta penarikan kesimpulan secara deduktif.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pertama, bentuk diskriminasi dalam proses rekrutmen yaitu dengan mencantumkan persyaratan yang diskriminatif, sebagaimana yang ditemukan pada platform *LinkedIn*, *Instagram*, dan *JOOBLE* seperti penampilan menarik, batasan usia, dan status pernikahan dimana syarat-syarat tersebut tidak memenuhi unsur diskriminasi langsung, melainkan termasuk diskriminasi tidak langsung karena secara faktual mengakibatkan hilang atau berkurangnya kesempatan sebagian calon tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan, serta bertentangan dengan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 4 Permenaker Nomor 18 Tahun 2024. Kedua, akibat hukum yang ditimbulkan terhadap perusahaan yang terbukti melakukan diskriminasi dapat dikenakan sanksi administratif berdasarkan Pasal 190 UU Ketenagakerjaan, serta pertanggungjawaban perdata berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata sebagai perbuatan melawan hukum yang mewajibkan pemberian ganti rugi atas kerugian materiil maupun immateriil yang dialami pencari kerja.

Kata Kunci: Diskriminasi Rekrutmen, Tenaga Kerja, Akibat Hukum, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan