

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekrutan tenaga kerja merupakan tahap penting dalam pembentukan hubungan kerja yang menentukan terpenuhinya hak dan kewajiban antara calon pekerja dan pemberi kerja. Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*man power*) mencakup penduduk yang telah bekerja, sedang mencari pekerjaan, maupun yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹ Secara ideal, proses rekrutmen harus dilaksanakan berdasarkan kompetensi, keahlian, dan kualifikasi objektif yang relevan dengan pekerjaan. Penetapan syarat fisik seperti harus berpenampilan menarik dan pembatasan usia bagi calon tenaga kerja tentunya dapat menjadi suatu masalah dalam lingkup dunia kerja, sebab calon pekerja selain harus memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai juga harus memenuhi kriteria visual atau usia yang dianggap ideal oleh pemberi kerja, dimana ketentuan ini menimbulkan diskriminasi dan ketidakadilan.²

Rekrutmen dapat dimaknai sebagai suatu rangkaian kegiatan untuk menghimpun individu dalam jumlah yang memadai, pada waktu yang sesuai, serta dengan kualifikasi yang relevan agar bersedia melamar dan mengisi posisi pekerjaan dalam suatu organisasi.³ Proses rekrutmen tenaga kerja sendiri biasa dilakukan oleh pemberi kerja melalui pengiklanan menggunakan media massa, seperti media cetak, internet, sosial media, perhelatan *job fair* dan lainnya.⁴

¹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 1st ed. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) Hlm.6

² Kadek Apriliani et al., "Regresi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia : Tinjauan Keterkaitan Antara Persyaratan Penampilan Fisik Dan Batasan Usia Dalam Seleksi Pekerja" 07, no. 02 (2025): 962–72, <https://e-journal.unmas.ac.id>.

³ Fransisca Ratih Ariani, "PENGARUH EMPLOYER ATTRACTIVENESS, MEDIA SOSIAL DAN REPUTASI PERUSAHAAN TERHADAP NIAT MELAMAR PEKERJAAN PADA GENERASI Z DI INDONESIA TAHUN 2023" (Universitas Cendekia Mitra Indonesia, 2023), [https://repo.unicimi.ac.id/784/1/22132002_FRANSISCA RATIH ARIANI.pdf](https://repo.unicimi.ac.id/784/1/22132002_FRANSISCA%20RATIH%20ARIANI.pdf).

⁴ Heru Saputra Lumban Gaol, "Syarat Sehat Jasmani Sebagai Diskriminasi Tenaga Kerja Difabel," *Inklusi* 7, no. 2 (2020): 207, <https://doi.org/10.14421/ijds.070202>.

Beberapa perusahaan atau pemberi pekerja pada umumnya hanya menerima lamaran kerja dalam bentuk digital melalui alamat *e-mail*, nomor *whatsapp*, atau dapat melamar langsung melalui aplikasi atau *website* penyedia lowongan pekerjaan seperti Kita Lulus, *Linkedin*, *Jobseeker*, dan lainnya. Meski demikian, masih ada perusahaan yang masih menerima lamaran pekerjaan secara fisik yang dapat dikirimkan langsung ke lokasi dimana perusahaan berada.

Secara hukum perdata, rekrutmen merupakan pintu masuk menuju terbentuknya hubungan hukum melalui perjanjian kerja. Hubungan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha / pemberi kerja dan pekerja bersifat subordinatif (vertikal) sehingga adanya kedudukan hukum yang tidak setara.⁵ Secara sosiologis pekerja (buruh) itu tidak bebas dan digambarkan sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan terkadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri.⁶ Oleh karena lemahnya posisi pekerja dalam hubungan kerja, maka proses perekrutan tenaga kerja sebagai tahapan sebelum terjalinnya hubungan kerja harus didasari asas itikad baik dan tidak boleh memuat syarat yang merugikan salah satu pihak secara tidak proporsional, seperti harus berpenampilan menarik, pembatasan usia, dan lainnya.

Perspektif normatif, hukum ketenagakerjaan Indonesia menekankan pentingnya perlindungan terhadap seluruh pencari kerja melalui prinsip non diskriminasi. Dalam hak asasi manusia diskriminasi diartikan sebagai tindakan pembatasan atau peniadaan hak terhadap seseorang yang berakibat pada berkurangnya kebebasan dan kesempatan yang seharusnya diperoleh.⁷ Ketentuan mengenai kesempatan kerja yang sama merupakan bagian dari

⁵ Abdulkadir Muhammad, *HUKUM PERUSAHAAN INDONESIA*, 3rd ed. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006). Hlm.32

⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 8th ed. (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) Hlm.5.

⁷ Lilang Citta Mahottama, "PELAKSANAAN PRINSIP NON DISKRIMINASI DALAM REKRUTMEN DAN PROMOSI PEKERJA DI PT JANU PUTERA SEJAHTERA KLATEN" (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2025), <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/51333/>.

jaminan perlindungan hak asasi manusia dalam bidang ketenagakerjaan, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, "Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak".⁸ Pasal 28 D ayat (1) disebutkan bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di depan hukum".⁹ Dengan demikian praktik diskriminasi dalam syarat rekrutmen tenaga kerja tidak sesuai dengan UUD 1945.

Salah satu instrumen internasional yang menjamin perlindungan hak-hak dasar dalam bidang ketenagakerjaan adalah Konvensi Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organization) Nomor 111 yang mengatur mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.¹⁰ Dalam Pasal 1 ayat (1) Konvensi tersebut ditegaskan bahwa diskriminasi mencakup setiap bentuk perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan yang didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, atau asal-usul, yang berdampak pada penghapusan atau pengurangan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan maupun jabatan. Konvensi ini juga memperluas makna diskriminasi dengan mencakup setiap tindakan perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan lain yang menimbulkan akibat serupa, yakni hilangnya atau berkurangnya persamaan kesempatan dan perlakuan dalam dunia kerja.

Sebagai negara anggota dari International Labour Organization (ILO), maka Indonesia wajib meratifikasi konvensi ILO 111 sebagai peraturan yang harus dilaksanakan di negaranya. Hal tersebut tercantum pada *Article 2 Conventiin ILO No.111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958* yang berbunyi, "Each Member for which this Convention is

⁸ "Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945" (1945).

⁹ Serlika Aprita and Yonani Hasyim, *Hukum Dan Hak Asasi Manusia* (Bogor: Mitra Wacana Medi, 2020) Hlm.254.

¹⁰ "Convention C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)," https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111 . Diakses pada 14 Desember 2025

in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof".¹¹ Dengan demikian, ratifikasi dan implementasi Konvensi ILO Nomor 111 menjadi dasar yuridis bagi Indonesia untuk menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan dalam bidang pekerjaan serta menegaskan larangan segala bentuk diskriminasi dalam proses rekrutmen dan hubungan kerja.

Tanggal 07 Mei 1999, Indonesia meratifikasi konvensi ILO Nomor 111 yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan). Untuk memperkuat prinsip non diskriminasi ini, Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/V/2025 terkait larangan diskriminasi dalam proses perekrutan tenaga kerja. Surat Edaran Menteri merupakan instrumen kebijakan administratif yang bersifat internal dan berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan norma hukum yang lebih tinggi, meski bukan termasuk kedalam hierarki hukum peraturan perundang-undangan.¹²

Diskriminasi yang dimaksud dalam rekrutmen tenaga kerja, dijelaskan oleh Menteri Ketenagakerjaan, Yassierli pada hari Rabu, 28 Mei 2025 dalam konfrensi pers di Kantor Kementerian Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 dikeluarkan sebagai larangan diskriminasi atas dasar apa pun dalam proses rekrutmen tenaga kerja, misalnya batasan usia, penampilan fisik yang menarik

¹¹ "Convention C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). diakses pada 14 Desember 2025"

¹² Deny Setiyo Utomo, "KEDUDUKAN SURAT EDARAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG LARANGAN PENAHANAN IJAZAH DALAM HUKUM POSITIF INDONESIA" 15 (2025), <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/supremasi/article/view/4811>.

(*good looking*), tinggi badan, suku, warna kulit, status pernikahan dan sebagainya.¹³ Adapun isi surat edaran tersebut adalah sebagai berikut:¹⁴

1. Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemberi kerja dilarang melakukan diskriminasi atas dasar apapun dalam proses rekrutmen tenaga kerja.
3. Persyaratan usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja hanya dapat dilakukan jika ada kepentingan khusus dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk pekerjaan atau jabatan yang memiliki sifat atau karakteristik yang secara nyata mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dan/atau
 - b. tidak boleh berdampak pada hilangnya atau berkurangnya kesempatan dalam memperoleh pekerjaan.
4. Larangan diskriminasi dan ketentuan persyaratan usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja sebagaimana tersebut di atas berlaku sama kepada tenaga kerja penyandang disabilitas.

Diskriminasi dalam surat edaran tersebut secara garis besar melarang pemberi kerja mencantumkan persyaratan yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan kebutuhan jabatan, termasuk ketentuan mengenai usia, kondisi fisik, maupun data pribadi yang tidak berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan.¹⁵

Pasal 4 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan sendiri bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja serta menyediakan tenaga kerja yang selaras dengan kebutuhan pembangunan nasional maupun daerah.¹⁶ Dalam Pasal 41

¹³ "Poin-Poin Larangan Menaker Soal Diskriminasi Lowongan Kerja | Tempo.Co," <https://www.tempo.co/ekonomi/poin-poin-larangan-menaker-soal-diskriminasi-lowongan-kerja-1583602>. diakses pada 13 Desember 2025

¹⁴ "Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025" (2025).

¹⁵ "Kemnaker Larang Keras Diskriminasi Rekrutmen Tenaga Kerja : Berita : Kementerian Ketenagakerjaan RI," <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-larang-keras-diskriminasi-rekrutmen-tenaga-kerja>. diakses pada 13 Desember 2025

¹⁶ "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (n.d.).

UU No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pemerintah dapat menetapkan kebijakan dan perluasan kesempatan kerja, sehingga pemerintah bertanggung jawab dalam mengupayakan perluasan kesempatan kerja didalam negeri maupun diluar negeri.¹⁷ Dengan demikian, syarat diskriminatif dalam rekrutmen tenaga kerja bertentangan dengan Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan karena dapat mengurangi kesempatan kerja sehingga diperlukan tindakan dari pemerintah selaku penanggung jawab perluasan kesempatan kerja.

Beberapa iklan lowongan pekerjaan di Indonesia masih kerap ditemukan memuat persyaratan yang bersifat diskriminatif sehingga tidak selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu contohnya terdapat pada situs pencari kerja LinkedIn yang memuat lowongan pekerjaan sebagai *Driver / Custody / Crew Transport* pada perusahaan Brink's Indonesia.¹⁸ Pekerjaan tersebut pada dasarnya berfokus pada tanggung jawab pengelolaan kendaraan operasional, pengantaran barang dan uang, pencatatan penerimaan, serta menjamin keamanan dan keselamatan proses kerja sesuai prosedur. Namun demikian, dalam persyaratan rekrutmen dicantumkan kewajiban bagi calon pekerja untuk ulet, disiplin, komunikatif, serta berpenampilan menarik. Persyaratan berpenampilan menarik menjadi problematis karena tidak memiliki keterkaitan langsung dengan fungsi pekerjaan, sehingga berpotensi menimbulkan praktik diskriminasi dan mengesampingkan prinsip rekrutmen berbasis kompetensi.

Temuan persyaratan rekrutmen yang bersifat diskriminatif lainnya terdapat pada aplikasi media sosial Instagram yang memuat lowongan pekerjaan untuk posisi Operasional Laundry Khusus Wanita dari perusahaan Clean For You Express Laundry.¹⁹ Pekerjaan tersebut pada dasarnya meliputi

¹⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011) Hlm.5-6.

¹⁸ "Brink's Indonesia Hiring Driver / Custody / Crew Transport - Bandung in Bandung, West Java, Indonesia | LinkedIn," <https://www.linkedin.com/jobs/view/4344148946/>. Diakses pada 20 Januari 2026

¹⁹ "Instagram," <https://www.instagram.com/p/DTukSUqiX6n/>. Diakses pada 20 Januari 2026

pelayanan kepada konsumen, melipat, menyetrika, dan melakukan pengemasan pakaian. Namun, dalam persyaratan rekrutmen dicantumkan batas usia maksimal 30 tahun bagi calon pekerja, yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan kemampuan atau kompetensi dalam melaksanakan tugas tersebut. Penetapan batas usia tersebut bertentangan dengan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menekankan pemerataan kesempatan kerja, serta tidak sejalan dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 yang melarang pencantuman persyaratan rekrutmen yang bersifat diskriminatif dan tidak relevan dengan jabatan.

Temuan berikutnya terdapat dalam situs pencari kerja JOOBLE yang memuat lowongan pekerjaan sebagai Guru Calistung pada perusahaan Clover Leaf Course Indonesia Cabang Mekarwangi Bandung.²⁰ Pekerjaan tersebut pada dasarnya meliputi perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pembimbingan, pengasuhan, dan perlindungan terhadap anak didik. Namun, salah satu persyaratan rekrutmen yang disoroti adalah ketentuan bahwa kandidat diharuskan belum pernah menikah. Persyaratan tersebut tidak memiliki hubungan langsung dengan kompetensi pedagogis²¹ maupun profesionalisme tenaga pendidik, sehingga bertentangan dengan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin pemerataan kesempatan kerja

Ketentuan yang mengharuskan calon pekerja berstatus belum menikah tersebut mencerminkan bentuk persyaratan rekrutmen yang bersifat diskriminatif, sebagaimana dimaksud dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025. Menteri Ketenagakerjaan

²⁰ "Jooble - GURU CALISTUNG CLC CABANG MEKARWANGI BANDUNG," <https://id.jooble.org/desc/1059660450714673363?brelb=10&bscr=27242.53117840029&elckey=-5452050110654865795&iid=-248245460723257744&jdpSource=303&jdpid=-6972109129539427267&jobAge=439&pos=8&relb=10&scid=-3194384467427523210&scr=27242.53117840029&sid=-1147484737929943506>. Diakses pada 20 Januari 2026

²¹ "Pedagogis" menurut KBBI adalah ilmu pendidikan, sumber: <https://kbbi.co.id/arti-kata/pedagogis>. Diakses pada 17 Mei 2026

Yassierli menegaskan bahwa diskriminasi dalam proses rekrutmen mencakup setiap pembatasan atau pembedaan atas dasar karakteristik personal, termasuk status pernikahan, yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan kebutuhan jabatan. Dengan demikian, persyaratan belum menikah tidak hanya menutup kesempatan kerja bagi kelompok tertentu, tetapi juga bertentangan dengan prinsip rekrutmen berbasis kompetensi dan tujuan pemerataan kesempatan kerja yang ditekankan dalam kebijakan ketenagakerjaan nasional.

Fenomena ini berbanding terbalik dengan persyaratan lowongan pekerjaan di luar negeri yang lebih mengutamakan syarat yang berhubungan dengan pekerjaan. Seperti dalam lowongan kerja perusahaan F&B (*Food and Beverage*) yakni Mixue, di salah satu cabang yang berada di Indonesia dimana dalam syarat lowongannya mengharuskan calon pekerja memiliki tinggi minimal badan, batas maksimal usia, berpenampilan menarik, serta mampu bekerja dibawah tekanan tanpa memberikan informasi pekerjaan utama yang jelas. Berbeda dengan salah satu cabang di negara Malaysia yang dalam iklan lowongan pekerjaannya hanya menjelaskan posisi dari pekerjaan utama, lokasi tempat bekerja, serta perkiraan gaji tanpa memberikan persyaratan lain yang tidak sesuai dengan pekerjaan utamanya.²²

Melihat adanya ketidaksesuaian antara kondisi faktual dan norma hukum, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam terkait praktik diskriminatif tersebut. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana syarat rekrutmen yang diskriminatif dapat berpotensi merugikan seseorang secara perdata. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi akibat hukum bagi perusahaan yang tetap menerapkan persyaratan diskriminatif. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti bermaksud mengangkat penelitian berjudul **“Diskriminasi yang Dilakukan Perusahaan Terhadap Proses Perekrutan Tenaga Kerja Dihubungkan Dengan Pasal 4 Undang-Undang**

²² Sumiyati and Rizkya Fajarani Bahar, “Heboh Perbedaan Lowongan Kerja Di Indonesia Dan Malaysia, Warga +62 Elus Dada,” VIVA, 2025, <https://www.viva.co.id/gaya-hidup/inspirasi-unik/1794384-heboh-perbedaan-lowongan-kerja-di-indonesia-dan-malaysia-warga-62-elus-dada>. Diakses pada 20 Januari 2026

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, terlihat adanya permasalahan hukum terkait praktik penetapan persyaratan diskriminatif dalam proses rekrutmen tenaga kerja yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi tenaga pekerja. Oleh karena itu, untuk mengkaji permasalahan tersebut secara normatif dari perspektif hukum perdata, maka dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Bentuk Diskriminasi Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025?
2. Bagaimana Akibat Hukum Perusahaan yang Melakukan Diskriminasi Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. 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.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis akibat hukum yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang melakukan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan, dalam memahami penerapan prinsip non-diskriminasi dan prinsip keadilan serta kesetaraan dalam rekrutmen tenaga kerja. Selain itu,

penelitian ini dapat memperkaya kajian akademik mengenai syarat diskriminatif dalam iklan lowongan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji isu serupa.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengusaha atau pemberi kerja dalam menyusun persyaratan rekrutmen tenaga kerja agar sesuai dengan prinsip hukum perdata dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman hukum bagi pencari kerja mengenai hak-hak mereka dalam menghadapi praktik rekrutmen yang bersifat diskriminatif. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah dan pemangku kepentingan terkait dalam upaya memperkuat kebijakan dan pengawasan terhadap pelaksanaan prinsip non-diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

E. Kerangka Berpikir

1. Teori Keadilan

Secara umum, tujuan hukum mencakup tiga nilai utama, yaitu kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Dalam sejarah perkembangan ilmu hukum, ketiga nilai tersebut masing-masing menjadi landasan bagi tiga aliran pemikiran konvensional mengenai tujuan hukum. Pertama, aliran etis yang dipelopori oleh Aristoteles berpandangan bahwa tujuan utama hukum adalah mewujudkan keadilan bagi seluruh anggota masyarakat. Kedua, aliran utilitis yang dikembangkan oleh Jeremy Bentham menegaskan bahwa hukum bertujuan untuk memberikan kemanfaatan sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin orang. Ketiga, aliran normatif dogmatik yang digagas oleh John Austin memandang bahwa tujuan hukum yang paling mendasar

adalah terciptanya kepastian hukum melalui norma-norma yang bersifat tegas dan mengikat.²³

Keadilan dalam perspektif Pancasila sebagai *staatsfundamentalnorn* tercermin dalam Sila Kedua dan Sila Kelima yang secara berturut-turut menjamin penghargaan terhadap harkat dan martabat manusia serta pemerataan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali.²⁴ Secara konstitusional, larangan diskriminasi dan jaminan kesetaraan tersebut diperkuat oleh UUD 1945, khususnya Pasal 28D ayat (1) yang menjamin hak setiap orang atas perlakuan yang sama di hadapan hukum, Pasal 28D ayat (2) yang menjamin hak atas pekerjaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, serta Pasal 28I ayat (2) yang secara tegas menyatakan bahwa setiap orang berhak bebas dari segala bentuk perlakuan diskriminatif sekaligus berhak mendapatkan perlindungan hukum atas perlakuan diskriminatif yang dialaminya.

John Rawls dalam karyanya *A Theory of Justice* memandang keadilan sebagai fairness dan meyakini bahwa setiap institusi sosial maupun produk hukum yang bertentangan dengan keadilan wajib direformasi atau ditiadakan.²⁵ Rawls merumuskan dua prinsip utama, yakni prinsip kebebasan yang menjamin hak setiap individu atas kebebasan dasar, serta prinsip perbedaan yang menyatakan bahwa ketidaksetaraan hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling tidak beruntung.²⁶ Melalui konsep *fair equality of opportunity*, Rawls mensyaratkan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk

²³ Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum*, 3rd ed. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015). Hlm 83-84

²⁴ Berliana Aisyah Nur Salwa and Sidik Sunaryo, "Keadilan Dalam Perspektif Nilai-Nilai Pancasila: Relevansi Dan Implementasinya Dalam Sistem Hukum Indonesia," *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3, no. 3 (2025): 1956–64, <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1513>.

²⁵ Alifa Cikal Yuanita, "Menelaah Konsep Keadilan Hukum Teori Keadilan John Rawls Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri," *INTERDISCIPLINARY JOURNAL ON LAW, SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES* 3, no. 2 (November 30, 2022): 130, <https://doi.org/10.19184/idx.v3i2.34553>.

²⁶ Angga Christian, Ainun Nabilah, and Sulthoni Ajie, "Teori Keadilan Jhon Rawls," *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern* 7, no. 1 (2025): 598–611, <https://journalversa.com/s/index.php/jhm>.

memperoleh posisi kerja berdasarkan kompetensi tanpa hambatan diskriminatif, sebagaimana yang diwujudkan melalui SE Menaker No. M/6/HK.04/V/2025.

Aristoteles membagi keadilan khusus menjadi keadilan distributif dan keadilan korektif.²⁷ Keadilan distributif menghendaki distribusi kesempatan kerja secara proporsional berdasarkan kompetensi dan kualifikasi, sehingga praktik diskriminasi rekrutmen yang mendasarkan penolakan pada atribut yang tidak relevan seperti penampilan fisik, usia, atau jenis kelamin secara langsung melanggar prinsip ini. Sementara itu, keadilan korektif menuntut pemulihan atas kerugian yang dialami korban diskriminasi, baik secara materiil maupun immateriil, melalui mekanisme hukum yang efektif dan proporsional.

2. Teori Hukum Pembangunan

Teori Hukum Pembangunan yang dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja berangkat dari persoalan mengenai peran hukum dalam proses pembangunan masyarakat yang harus dipahami secara komprehensif, tidak terbatas pada aspek ekonomi semata. Mochtar menegaskan bahwa hukum berperan untuk memastikan setiap perubahan sosial berlangsung secara tertib dan terarah, sebagai respons terhadap anggapan keliru yang menilai hukum sebagai penghambat perubahan masyarakat. Lebih lanjut, Mochtar menyatakan bahwa tujuan utama hukum adalah mewujudkan ketertiban sebagai prasyarat terbentuknya masyarakat yang teratur, sekaligus mewujudkan keadilan yang bersifat dinamis sesuai dengan perkembangan masyarakat.²⁸

Untuk memahami teori hukum pembangunan secara komprehensif, perlu dicermati empat proposisi utama yang menjadi fondasi pemikirannya,

²⁷ Tiara Salman and Arie Budhiartie, "Analisis Konsep Keadilan Dalam Pandangan Filsafat Hukum Aristoteles Dan Relevansinya Di Indonesia," *Jurnal Nalar Keadilan* 4, no. 2 (2024): 53.

²⁸ Rachmat Ragil Iskandar et al., "Madzhab Hukum Pembangunan Mochtar Kusumaatmadja Dalam Dinamika Hukum Indonesia Masa Kini: Perspektif Budaya Hukum Dan Kesadaran Masyarakat," *Qonun: Jurnal Hukum Islam Dan Perundang-Undangan* 9, no. 2 (2025): 191–212, <https://journal.uinsi.ac.id/index.php/qonun/article/view/12225>.

yang tidak hanya menjelaskan kerangka teoritis tetapi juga mencerminkan orientasi hukum dalam konteks pembangunan nasional. Keempat fondasi dalam pemikiran teori hukum pembangunan dijelaskan sebagai berikut:²⁹

a. Hukum sebagai Kaidah Sosial yang Dinamis

Hukum merupakan salah satu kaidah sosial yang berdampingan dengan kaidah moral, agama, susila, kesopanan, dan adat istiadat. Oleh karenanya, hukum yang ideal adalah hukum yang senantiasa mencerminkan nilai-nilai yang hidup dan berkembang dalam masyarakat (*living law*), sehingga hukum harus bersifat dinamis dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sosial yang terjadi dari waktu ke waktu.

b. Hukum sebagai Sistem yang Mencakup Institusi dan Proses

Hukum tidak semata-mata dipahami sebagai kumpulan norma dan asas yang mengatur tingkah laku manusia, melainkan juga mencakup institusi-institusi hukum serta mekanisme dan proses yang menjamin keberlakuannya secara nyata, sehingga hukum harus dapat diimplementasikan melalui instrumen kelembagaan dan sistem prosedural yang memadai.

c. Hukum dan Kekuasaan sebagai Dua Sisi yang Tidak Terpisahkan

Salah satu ciri utama hukum adalah keberlakuannya yang disertai unsur pemaksaan oleh negara melalui perangkat-perangkatnya, karena tanpa kekuasaan hukum hanya akan menjadi kaidah anjuran semata. Namun demikian, kekuasaan yang dijalankan tanpa landasan hukum akan berpotensi menjelma menjadi tirani, sehingga antara hukum dan kekuasaan harus senantiasa berjalan secara sinergis dan saling menopang demi terwujudnya ketertiban sosial.

d. Legitimasi Kekuasaan Bergantung pada Dukungan Masyarakat

²⁹ Heru Andryana Suherman, "Relevansi Teori Hukum Pembangunan Dan Teori Hukum Progresif Dalam Pembentukan Teori Hukum Pancasila," *HUNILA: Jurnal Hukum Dan Integrasi Peradilan* 4, no. 1 (2025): 1–13, <https://ejournal.iainfimpapua.ac.id/index.php/hunila/article/view/1703>.

Kekuasaan hanya akan memperoleh legitimasi dan mampu bertahan apabila mendapatkan dukungan dari masyarakat. Untuk itu, diperlukan semangat pengabdian terhadap kepentingan umum (*sense of public service*) dari para penguasa, serta kesadaran kewajiban untuk menaati hukum (*duty of civil obedience*) dari warga negara, sehingga kedua pihak perlu dibina untuk memiliki semangat kolektif demi kepentingan bersama (*public spirit*).

Teori hukum pembangunan ini memandang hukum bukan sekadar kumpulan norma statis melainkan sebagai sarana aktif yang mengarahkan perubahan sosial secara tertib dan berkeadilan. Korelasi teori ini dengan penelitian yang diangkat tampak pada fungsi UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* SE Menaker No. M/6/HK.04/V/2025 yang idealnya berperan sebagai instrumen pembaruan praktik rekrutmen yang diskriminatif menuju rekrutmen berbasis kompetensi dan bebas dari pembedaan yang tidak relevan secara hukum. Namun demikian, efektivitas kedua instrumen tersebut sebagai sarana pembaruan sangat bergantung pada dukungan kelembagaan yang memadai, penegakan kekuasaan negara yang konsisten, serta tumbuhnya kesadaran kolektif di antara pemberi kerja dan pencari kerja

3. Teori Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan pada mulanya dikenal dengan istilah hukum perburuhan atau dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. Namun demikian, istilah tersebut dianggap belum mampu merepresentasikan keseluruhan makna yang dikehendaki dari sudut pandang para ahli hukum, sehingga para pakar kemudian merumuskan definisi hukum ketenagakerjaan dengan pendekatan yang beragam. diantaranya:³⁰

³⁰ Arifuddin Muda Hararap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Batu - Malang: Literasi Nusantara, 2020). Hlm.15 (Dalam penelitiannya Ahmad Zairudin, "Rekontruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Legal Studies Journal* 2, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.33650/laj.v2i1.3469>.)

- a. Molenaar mendefinisikan hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari hukum positif yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha, serta hubungan antara sesama tenaga kerja.
- b. Levenbach memandang hukum ketenagakerjaan sebagai seperangkat aturan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni hubungan di mana pelaksanaan pekerjaan dilakukan di bawah arahan dan pimpinan pihak lain dalam rangka memenuhi kebutuhan penghidupan yang berkaitan dengan hubungan kerja tersebut.
- c. Soepomo merumuskannya sebagai sekumpulan peraturan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur peristiwa-peristiwa hukum di mana seseorang melakukan pekerjaan bagi orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan sebagai imbal jasanya.

Istilah ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pengertian ini menunjukkan bahwa ruang lingkup hukum ketenagakerjaan tidak terbatas pada periode aktif hubungan kerja semata, melainkan mencakup tiga fase kehidupan kerja seseorang secara menyeluruh, yaitu periode sebelum bekerja (menyangkut proses pencarian kerja dan rekrutmen), kemudian periode hubungan kerja (pekerja terikat perjanjian dengan pemberi kerja) dan periode pasca kerja (pekerja memasuki usia pension).³¹

Sebagai instrumen pelaksana prinsip perlindungan ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan memiliki dua sifat sekaligus, yakni privat dan publik. Sifat privat atau perdata dalam hukum ketenagakerjaan tercermin dari fungsinya dalam mengatur hubungan kepentingan antarindividu, terutama antara pekerja dan pengusaha yang diikat melalui suatu perjanjian

³¹ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, 1st ed. (Sleman: Deepublish Publisher, 2019). Hlm.3.

kerja, di mana ketentuan hukum perjanjian yang mendasarinya diatur dalam KUH Perdata Buku III. Di sisi lain, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik karena dalam kondisi-kondisi tertentu pemerintah berwenang untuk turut campur tangan dalam penyelesaian permasalahan di bidang ketenagakerjaan, serta terdapat sanksi-sanksi hukum yang bersifat mengikat dalam setiap peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang ketenagakerjaan tersebut..³²

Salah satu instrumen hukum ketenagakerjaan yang mencakup pengaturan sebelum terbentuknya hubungan kerja adalah pengaturan terkait larangan pencantuman syarat diskriminatif dalam iklan lowongan pekerjaan. Pasal 4 huruf b UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 menyebutkan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk pemerataan kesempatan kerja serta tenaga kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan secara gamblang menyebutkan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya perlakuan diskriminasi.³³ Lebih lanjut pengaturan terkait diskriminasi dalam kesempatan kerja diatur dalam *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation* sebagaimana telah diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation*

Menyikapi situasi pada saat itu, dimana banyaknya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan tidak terserapnya angkatan kerja usia 30-45 tahun dalam pasar kerja, maka dikeluarkanlah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025. Surat tersebut dikeluarkan sebagai larangan diskriminasi atas dasar apa pun dalam proses rekrutmen tenaga kerja, misalnya batasan usia, penampilan fisik yang menarik (*good*

³² M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86, <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.

³³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

looking), tinggi badan, suku, warna kulit, status pernikahan dan sebagainya.³⁴

F. Penelitian Terdahulu

Pemetaan penelitian terdahulu disusun secara sistematis untuk menentukan posisi penelitian ini di antara kajian-kajian yang telah ada sebelumnya, menghindari terjadinya duplikasi akademik, sekaligus mengidentifikasi celah penelitian (research gap) yang masih membutuhkan pengkajian lebih mendalam. Pemetaan penelitian terdahulu yang relevan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Perbedaan
1.	Indra Kurniawan, Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa, dan Amrie Firmansyah	PENERAPAN PRINSIP NON DISKRIMINASI DALAM DUNIA KERJA DI INDONESIA ³⁵	Penelitian sebelumnya berfokus pada penerapan prinsip non diskriminasi secara umum dalam dunia kerja di Indonesia, khususnya terhadap kelompok perempuan dan penyandang disabilitas, dengan menggunakan pendekatan <i>scoping review</i> dan perspektif hak asasi manusia serta kebijakan publik. Sementara itu, penelitian yang penulis angkat menitikberatkan pada praktik diskriminasi dalam

³⁴“Poin-Poin Larangan Menaker Soal Diskriminasi Lowongan Kerja | Tempo.Co,” <https://www.tempo.co/ekonomi/poin-poin-larangan-menaker-soal-diskriminasi-lowongan-kerja-1583602>. diakses pada 13 Mei 2026

³⁵ Indra Kurniawan, Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa, and 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>.

			tahap rekrutmen tenaga kerja, dimana persyaratan yang diberikan dalam iklan lowongan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas utama dari pekerjaan, dengan pendekatan hukum perdata. Selain itu, penelitian ini secara spesifik mengkaji bentuk diskriminasi dalam perspektif hukum serta akibat hukum bagi pengusaha dalam konteks pencantuman syarat yang diskriminatif pada iklan lowongan pekerjaan, dengan menggunakan pisau analisis hukum ketenagakerjaan, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 dan teori keadilan, sehingga memiliki fokus dan pendekatan yang berbeda dari penelitian terdahulu tersebut
2.	Heru Saputra Lumban Gaol	“SYARAT SEHAT JASMANI SEBAGAI DISKRIMINASI TENAGA KERJA DIFABEL”	Penelitian sebelumnya berfokus pada penafsiran syarat “sehat jasmani” dalam rekrutmen tenaga kerja serta dampaknya terhadap tenaga kerja difabel, dengan menggunakan pendekatan

		normatif-empiris yang melibatkan pemberi kerja, tenaga kerja difabel, dan pemerintah daerah sebagai responden.³⁶ Penelitian tersebut menitikberatkan pada isu disabilitas dan kesetaraan kesempatan kerja dalam perspektif hak difabel. Sementara itu, penelitian yang sedang peneliti angkat berfokus pada praktik diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja secara umum, seperti persyaratan berpenampilan menarik, batas usia, dan status pernikahan yang tidak memiliki korelasi dengan tugas utama dari pekerjaan, dengan pendekatan yuridis normatif, ditinjau dari regulasi ketenagakerjaan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025., serta menganalisis bagaimana akibat hukum yang ditimbulkan dari perusahaan yang melakukan menetapkan
--	--	---

³⁶ Kurniawan, Khoirunnisa, and Firmansyah.

			persyaratan diskriminatif dalam rekrutmen tenaga kerja
3.	Kadek Apriliani, Ni Nyoman Candra Dita Sari, dan Ni Nyoman Chindera Rahayu	REGRESI KUALITAS TENAGA KERJA INDONESIA: TINJAUAN KETERKAITAN ANTARA PERSYARATAN PENAMPILAN FISIK DAN BATASAN USIA DALAM SELEKSI PEKERJA³⁷	Penelitian tersebut berfokus pada dampak sosial dan kualitas sumber daya manusia nasional akibat penerapan syarat penampilan fisik dan batas usia dalam proses rekrutmen, dengan penekanan pada implikasi produktivitas dan inklusivitas tenaga kerja melalui pendekatan hukum normatif ketenagakerjaan secara umum. Sementara itu, penelitian yang penulis angkat secara spesifik mengkaji praktik diskriminatif dalam tahap rekrutmen dari perspektif hukum, dengan menitikberatkan pada pelanggaran prinsip non diskriminasi yang tercantum dalam regulasi ketenagakerjaan, khususnya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025, dan prinsip keadilan serta

³⁷ Apriliani et al., “Regresi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia : Tinjauan Keterkaitan Antara Persyaratan Penampilan Fisik Dan Batasan Usia Dalam Seleksi Pekerja.”

			kesetaraan dalam proses rekrutmen, dan bagaimana akibat hukum yang ditimbulkan terhadap perusahaan yang mensyaratkan persyaratan diskriminatif dalam rekrutmen tenaga kerja, sehingga memiliki fokus analisis yang berbeda baik dari sisi objek kajian, pisau analisis, maupun tujuan normatif penelitian.
4.	Reva Damayanti dan Nurul Hikmah	SYARAT BERPENAMPILAN MENARIK PADA INFORMASI LOWONGAN PEKERJAAN SEBAGAI SALAH SATU DISKRIMINASI DALAM DUNIA KERJA	Penelitian tersebut berfokus pada analisis frasa spesifik “berpenampilan menarik” dalam informasi lowongan pekerjaan dan kesesuaiannya dengan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016. Sedangkan fokus kajian peneliti adalah terhadap akibat hukum penetapan syarat yang tidak berhubungan langsung dengan tugas utama pekerjaan dalam proses rekrutmen tenaga kerja sebagai bentuk diskriminasi. Adapun penelitian yang peneliti angkat memiliki kebaruan dengan

			menggunakan landasan analisis pada regulasi yang lebih spesifik dan terbaru, yaitu Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025
5.	Natasya Tsanya Fildzah dan Irwansyah	Diskriminasi Usia dan Reproduksi Kekuasaan dalam Hubungan Industrial Pada Sektor Industri Manufaktur di Karawang	Penelitian tersebut berfokus pada diskriminasi usia dalam rekrutmen di sektor manufaktur Karawang dan menganalisisnya dari perspektif politik kekuasaan untuk mengungkap bagaimana praktik tersebut mereproduksi ketimpangan relasi kuasa dalam hubungan industrial. ³⁸ Sedangkan fokus kajian peneliti adalah menganalisis bentuk diskriminasi yang terjadi dalam prose rekrutmen tenaga kerja ditinjau dari regulasi ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 serta bagaimana akibat hukum yang ditimbulkan dari penetapan

³⁸ Natasya Tsanya Fildzah and Irwansyah, "Diskriminasi Usia Dan Reproduksi Kekuasaan Dalam Hubungan Industrial Pada Sektor Industri Manufaktur Di Karawang," *Jurnal Politikom Indonesiana* 10, no. 1 (2025): 52–79, <https://doi.org/10.35706/jpi.v10i1.28>.

			syarat yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan utama (seperti harus berpenampilan menarik, batasan usia dan status pernikahan) secara umum dalam proses rekrutmen. Kebaharuan penelitian ini terdapat dalam perspektif, yaitu menggunakan perspektif persyaratan diskriminatif, yang secara spesifik merujuk pada regulasi terkini, yakni Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/202
--	--	--	--

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu, terdapat persamaan dalam hal objek kajian yakni sama-sama membahas diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja, khususnya terkait persyaratan penampilan fisik, batasan usia, dan kesetaraan kesempatan kerja. Namun terdapat perbedaan yang signifikan dari sisi fokus analisis, pendekatan, dan pisau analisis yang digunakan, di mana penelitian terdahulu umumnya mengkaji permasalahan tersebut dari perspektif hak asasi manusia, kebijakan publik, maupun dampak sosial dengan menggunakan regulasi yang bersifat umum.

Penelitian yang penulis angkat secara spesifik mengkaji bentuk diskriminasi tidak langsung dalam rekrutmen tenaga kerja dari perspektif hukum perdata dengan menggunakan Pasal 4 UU Ketenagakerjaan, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 sebagai regulasi

terbaru, teori keadilan Aristoteles dan John Rawls, serta Teori Hukum Pembangunan Mochtar Kusumaatmadja sebagai pisau analisis, sekaligus mengkaji akibat hukum bagi perusahaan pelaku diskriminasi baik secara administratif maupun perdata berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata, sehingga penelitian ini memiliki kebaruan yang membedakannya secara substansial dari penelitian-penelitian sebelumnya.

