

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Analisis Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 Tentang Larangan Diskriminasi Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Prinsip Keadilan Bernegara” ini disusun oleh Silvia Amelia Dwi Pratiwi dengan NIM. 1860103222201, Pembimbing Dr. Syamsul Umam, S.H.I., M.H.

Kata Kunci : Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025, Prinsip Keadilan Bernegara

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 merupakan respons pemerintah terhadap praktik diskriminatif dalam rekrutmen tenaga kerja yang telah lama mengakar di Indonesia, dipicu oleh viralnya hashtag #KaburAjaDulu di awal 2025 yang mencerminkan frustrasi generasi muda terhadap kesulitan mendapatkan pekerjaan layak akibat persyaratan diskriminatif seperti batasan usia, penampilan menarik, tinggi badan, status pernikahan, dan faktor-faktor lain yang tidak relevan dengan kompetensi. Prof. Yassierli selaku Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan surat edaran ini untuk melarang pencantuman syarat diskriminatif dalam proses rekrutmen dan mendorong sistem perekrutan yang lebih transparan, adil, dan berbasis kompetensi, dengan harapan dapat menekan praktik diskriminasi dan menciptakan kesetaraan kesempatan kerja bagi semua pencari kerja termasuk penyandang disabilitas, meskipun muncul pertanyaan apakah instrumen surat edaran cukup efektif untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan tersebut mengingat sifatnya yang hanya sebagai pedoman administratif.

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana substansi hukum Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 dalam mengatur larangan praktik diskriminasi pada proses rekrutmen tenaga kerja? 2) Bagaimana kewenangan pemerintah dalam mewujudkan prinsip keadilan dalam bernegara melalui Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025?

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah yuridis normatif dengan pendekatan kepustakaan yang bersifat deskriptif analitis untuk menganalisis larangan diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja berdasarkan Surat Edaran Kementerian

Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025, dengan memanfaatkan bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan anti-diskriminasi), sekunder (buku, jurnal, dan doktrin hukum), serta tersier (kamus dan ensiklopedia hukum), yang kemudian dianalisis melalui tahapan pembacaan, klasifikasi, verifikasi, dan penarikan kesimpulan dengan triangulasi sumber untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas hasil penelitian secara ilmiah.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah : 1) Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 merupakan aturan kebijakan (*beleidsregel*) yang dibuat berdasarkan kewenangan diskresi untuk mengisi kekosongan hukum dan memperjelas norma kabur dalam Pasal 5 dan Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang meskipun tidak memiliki kekuatan mengikat secara umum layaknya undang-undang, namun sangat relevan untuk mengoperasionalkan jaminan konstitusional tentang hak atas pekerjaan layak dan larangan diskriminasi dalam praktik rekrutmen. Ruang lingkupnya mencakup larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, usia, agama, SARA, dan disabilitas di seluruh tahapan rekrutmen dengan menekankan prinsip kesetaraan, meritokrasi, objektivitas, dan transparansi, serta memiliki landasan hukum yang kuat karena telah memenuhi prinsip harmonisasi vertikal dan selaras dengan UUD 1945, UU HAM, UU Ketenagakerjaan, UU Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis, dan UU Penyandang Disabilitas. 2) Penerbitan Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja merupakan instrumen kebijakan publik yang lahir dari kewenangan diskresi pemerintah berdasarkan UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, yang bertujuan mengisi kekosongan hukum dan memperjelas norma anti-diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja. Kebijakan ini mengimplementasikan prinsip keadilan dan kesetaraan yang bersumber dari nilai-nilai universal Islam (Q.S. An-Nisa ayat 58 dan Q.S. Asy-Syura ayat 15), Pancasila (Sila Kedua dan Kelima), teori keadilan John Rawls tentang "*justice is fairness*", serta konsep keadilan substantif Satjipto Rahardjo, dengan melarang segala bentuk diskriminasi berdasarkan usia, jenis kelamin, ras, agama, status perkawinan, atau kondisi fisik yang tidak relevan dengan kompetensi jabatan. Surat Edaran ini memenuhi prinsip *good governance* UNDP dan teori *New Public Service* Denhardt, serta telah diimplementasikan secara nyata oleh BUMN melalui program Rekrutmen Bersama BUMN 2025 dan perusahaan swasta seperti PT IMIP, Starbucks Indonesia, serta UMKM inklusif seperti Cupable Coffee, Kopi Tuli, Kopi

Kamu, dan ONNI House, yang menerapkan rekrutmen berbasis meritokrasi murni tanpa diskriminasi, sehingga mewujudkan pasar tenaga kerja yang adil, transparan, inklusif, dan menjamin hak konstitusional setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai amanat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

ABSTRACT

Thesis entitled "Analysis of Circular Letter of the Ministry of Manpower Number M/6/HK.04/V/2025 Concerning the Prohibition of Discrimination in the Labor Recruitment Process Based on the Principle of State Justice" was prepared by Silvia Amelia Dwi Pratiwi with Student ID Number 1860103222201, Supervision of Dr. Syamsul Umam, S.H.I., M.H.

Keywords: Circular Letter of the Ministry of Manpower Number M/6/HK.04/V/2025, Principle of State Justice

This research is motivated by the fact that the Circular Letter of the Minister of Manpower Number M/6/HK.04/V/2025 represents the government's response to discriminatory practices in labor recruitment that have long been entrenched in Indonesia, triggered by the viral hashtag #KaburAjaDulu in early 2025 which reflected the frustration of young generations toward the difficulty of obtaining decent employment due to discriminatory requirements such as age limits, attractive appearance, height, marital status, and other factors irrelevant to competence. Prof. Yassierli as Minister of Manpower issued this circular letter to prohibit the inclusion of discriminatory requirements in the recruitment process and to promote a more transparent, fair, and competency-based recruitment system, with the hope of suppressing discriminatory practices and creating equal employment opportunities for all job seekers including persons with disabilities, although questions arise as to whether the circular letter instrument is sufficiently effective to realize such justice and equality considering its nature as merely an administrative guideline.

The research questions used in this study are: 1) What is the legal substance of the Circular Letter of the Ministry of Manpower Number M/6/HK.04/V/2025 in regulating the prohibition of discriminatory practices in the labor recruitment process? 2) What is the government's authority in realizing the principle of justice in the state through the Circular Letter of the Ministry of Manpower Number M/6/HK.04/V/2025?

The research method employed by the researcher is normative juridical with a library research approach that is descriptive-analytical in nature to analyze the prohibition of discrimination in labor recruitment based on the Circular Letter of the Ministry of Manpower Number M/6/HK.04/V/2025, utilizing primary legal materials (legislation

related to employment and anti-discrimination), secondary materials (books, journals, and legal doctrines), and tertiary materials (dictionaries and legal encyclopedias), which are then analyzed through stages of reading, classification, verification, and drawing conclusions with source triangulation to ensure the validity and credibility of the research results scientifically.

The results of this research are: 1) The Circular Letter of the Ministry of Manpower Number M/6/HK.04/V/2025 is a policy rule (*beleidsregel*) created based on discretionary authority to fill legal vacuums and clarify vague norms in Article 5 and Article 35 paragraph (1) of the Manpower Law, which although it does not have generally binding force like legislation, is highly relevant for operationalizing constitutional guarantees regarding the right to decent work and the prohibition of discrimination in recruitment practices. Its scope covers the prohibition of discrimination based on gender, age, religion, ethnicity, and disability throughout all recruitment stages by emphasizing the principles of equality, meritocracy, objectivity, and transparency, and has a strong legal foundation as it fulfills the principle of vertical harmonization and is aligned with the 1945 Constitution, Human Rights Law, Manpower Law, Law on the Elimination of Racial and Ethnic Discrimination, and Law on Persons with Disabilities. 2) The issuance of the Ministry of Manpower Circular Letter Number M/6/HK.04/V/2025 concerning the Prohibition of Discrimination in Labor Recruitment Processes is a public policy instrument born from the government's discretionary authority based on Law Number 30 of 2014 on Government Administration, which aims to fill legal gaps and clarify anti-discrimination norms in labor recruitment. This policy implements principles of justice and equality derived from universal Islamic values (Q.S. An-Nisa verse 58 and Q.S. Ash-Shura verse 15), Pancasila (Second and Fifth Principles), John Rawls' theory of justice on "justice is fairness", and Satjipto Rahardjo's concept of substantive justice, by prohibiting all forms of discrimination based on age, gender, race, religion, marital status, or physical conditions irrelevant to job competency. This Circular Letter fulfills UNDP's good governance principles and Denhardt's New Public Service theory, and has been concretely implemented by State-Owned Enterprises through the 2025 Joint SOE Recruitment program and private companies such as PT IMIP, Starbucks Indonesia, as well as inclusive MSMEs such as Cupable Coffee, Kopi Tuli, Kopi Kamu, and ONNI House, which apply merit-based recruitment without discrimination, thereby creating a fair, transparent, inclusive labor market that guarantees every citizen's constitutional

rights to decent work and livelihood in accordance with the mandate of Article 27 paragraph (2) and Article 28D paragraph (2) of the 1945 Constitution.

ملخص

هذه الأطروحة، بعنوان "تحليل التعميم الصادر عن وزارة القوى العاملة رقم M/6/HK.04/V/2025 بشأن حظر التمييز في عملية توظيف العمال في مبادئ العدالة الحكومية"، كتبتها سيلفيا أميليا دوي براتيوي، رقم الطالب ١٨٦٠١٠٣٢٢٢٢٠١، المشرف الدكتور شمسول أومام، ماجستير في القانون.

الكلمات المفتاحية: خطاب الدائرة الصادر عن وزارة القوى العاملة رقم M/6/HK.04/V/2025، مبادئ العدالة الحكومية

يستند هذا البحث إلى أن الرسالة الدورية لوزير القوى العاملة رقم M/6/HK.04/V/2025 هي رد الحكومة على الممارسات التمييزية في توظيف العمال التي ترسخت منذ زمن طويل في إندونيسيا، والتي أثارها الوباء الفيروسي #KaburAjaDulu في أوائل 2025 والذي يعكس إحباط الجيل الأصغر من صعوبة الحصول على وظيفة لائقة بسبب متطلبات تمييزية مثل قيود العمر والمظهر الجذاب. الطول، الحالة الاجتماعية، وعوامل أخرى لا علاقة لها بالكفاءة. أصدر البروفيسور ياسيرلي، كوزير للعاملين، هذا التعميم لحظر إدراج شروط تمييزية في عملية التوظيف وتشجيع نظام توظيف أكثر شفافية وعدلاً وقائماً على الكفاءة، على أمل قمع الممارسات التمييزية وخلق مساواة فرص العمل لجميع الباحثين عن عمل بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة، رغم ظهور تساؤلات حول ما إذا كانت هذه الأداة الدائرية فعالة بما يكفي لتحقيق العدالة والمساواة نظراً لطبيعتها، فهي مجرد إرشاد إداري.

صياغة المشكلة المستخدمة في هذه الدراسة هي: (1) ما هو الجوهر القانوني للرسالة التعميمية رقم M/6/HK.04/V/2025 لوزارة القوى العاملة في تنظيم حظر الممارسات التمييزية في عملية توظيف العمال؟ (2) ما هي سلطة الحكومة في تحقيق مبدأ العدالة في الدولة من خلال الرسالة التعميمية لوزارة القوى العاملة رقم M/6/HK.04/V/2025؟

طريقة البحث التي يستخدمها الباحث هي قانونية معيارية مع نهج تحليلي وصفي لتحليل حظر التمييز في التوظيف العمالي بناء على الرسالة الدورية لوزارة القوى العاملة رقم M/6/HK.04/V/2025، من خلال استخدام المواد القانونية الأولية (القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل ومكافحة التمييز)، والثانوية (الكتب، والمجلات، والمبدأ القانونية)، والثالثية (القواميس القانونية والموسوعات). ثم يتم تحليلها من خلال مراحل القراءة والتصنيف والتحقق، واستخلاص الاستنتاجات من خلال تحديد المصادر لضمان صحة ومصداقية نتائج البحث العلمي.

نتائج هذا البحث هي: (1) الرسالة الدائرية لوزارة القوى العاملة رقم M/6/HK.04/V/2025 هي قاعدة سياسية (beleidsregel) تم إنشاؤها بناء على سلطة تقديرية لسد الفراغات القانونية وتوضيح الأعراف الغامضة في المادة 5 والفقرة 35 (1) من قانون القوى العاملة، والتي رغم أنها لا تمتلك قوة ملزمة عموماً مثل التشريعات، وله أهمية كبيرة لتفعيل الضمانات الدستورية المتعلقة بالحقوق في العمل اللائق وحظر التمييز في ممارسات التوظيف. يشمل نطاق هذا الحظر حظر التمييز على أساس الجنس والعمر والدين والإثنية والإعاقة في جميع مراحل التوظيف من خلال التأكيد على مبادئ المساواة والجدارة والموضوعية والشفافية، وله أساس قانوني قوي لأنه يفي بمبدأ التوحيد الرأسي ويتمشى مع دستور 1945، وقانون حقوق الإنسان، وقانون القوى العاملة، وقانون القضاء على التمييز العرقي والإثني. وقانون الأشخاص ذوي الإعاقة. (2) إصدار الرسالة التعميمية رقم M/6/HK.04/V/2025 بشأن

حظر التمييز في عمليات توظيف العمال هو أداة سياسة عامة نابعة من السلطة التقديرية للحكومة استنادا إلى القانون رقم 30 لعام 2014 بشأن الإدارة الحكومية، الذي يهدف إلى سد الثغرات القانونية وتوضيح معايير مكافحة التمييز في توظيف العمال. تطبق هذه السياسة مبادئ العدالة والمساواة المستمدة من القيم الإسلامية العالمية (ق.ص. النصي الآية 58 وق.س. الشورى الآية 15)، وبنسبتي (المبدأين الثاني والخامس)، ونظرية جون رولز للعدالة حول "العدالة هي الإنصاف"، ومفهوم ساتجيتو راجاردجو للعدالة الجوهرية، من خلال حظر جميع أشكال التمييز على أساس العمر أو الجنس أو العرق أو الدين أو الحالة الاجتماعية. أو ظروف جسدية لا علاقة لها بالكفاءة الوظيفية. تفي هذه الرسالة الدائرية بمبادئ الحوكمة الجيدة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ونظرية دينهارت الجديدة للخدمة العامة، وقد تم تنفيذها بشكل ملموس من قبل المؤسسات المملوكة للدولة من خلال برنامج التوظيف المشترك للشركات المملوكة للدولة لعام 2025 وشركات خاصة مثل PT IMIP وستاربكس إندونيسيا، بالإضافة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الشاملة مثل كوبابل كوفي، كوبي تولي، كوبي كامو، و ONNI هاوس، التي تطبق التوظيف القائم على الجدارة دون تمييز. مما يخلق سوق عمل عادل وشفاف وشامل يضمن حقوق كل مواطن الدستورية في العمل اللائق وسبل العيش وفقا لتفويض المادة 27 الفقرة (2) والمادة 28D الفقرة (2) من دستور 1945.