

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi tantangan serius, terutama tingginya angka pengangguran yang berdampak signifikan pada aspek sosial dan ekonomi.³ Sebagai negara dengan populasi besar, Indonesia kesulitan menyediakan lapangan kerja yang memadai bagi seluruh penduduk usia produktif. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan penciptaan lapangan kerja, yang membuat banyak lulusan baru sulit mendapatkan pekerjaan. Selain masalah kuantitas, ada juga masalah kualitas. Banyak lulusan baru yang memiliki potensi dan keterampilan mumpuni justru kesulitan memasuki dunia kerja karena terhalang oleh persyaratan pengalaman minimal 1-2 tahun. Ketentuan ini secara tidak langsung membatasi kesempatan mereka untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen. Pemerintah dan sektor swasta perlu bersinergi untuk mengatasi masalah ini.

Permasalahan ketenagakerjaan ini menciptakan efek domino yang meluas dalam struktur sosial masyarakat Indonesia. Tingginya angka pengangguran tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi individu, tetapi juga mempengaruhi stabilitas keluarga dan komunitas secara keseluruhan.⁴ Fenomena ini menciptakan beban psikologis yang berat bagi para pencari kerja, terutama generasi muda yang baru menyelesaikan pendidikan. Ketidakpastian ekonomi yang dihadapi keluarga-keluarga dengan anggota pengangguran seringkali memicu masalah sosial lainnya, seperti meningkatnya angka kriminalitas, konflik sosial, dan menurunnya kualitas hidup masyarakat. Selain itu, ketidakseimbangan ini akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi nasional. Kondisi ini menuntut intervensi pemerintah yang komprehensif dalam bentuk kebijakan yang melarang diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Diskriminasi dalam proses rekrutmen kerja menjadi isu serius yang sering terjadi di berbagai sektor ketenagakerjaan Indonesia. Praktik ini tidak hanya terbatas pada

³ Asep Imroni, “Kebijakan Publik dalam Memberikan Keadilan bagi Masyarakat Tentang Aksesibilitas Pekerjaan dan Kesempatan Kerja”, *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum* Volume 3 Nomor 3 (2025), Hal. 2231.

⁴ Suci Frisnoiry, “Analisis Permasalahan Pengangguran Di Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, Volume 17, Nomor 1 (2024), Hal. 368.

SARA (Suku, Agama, Ras, dan Antargolongan), penampilan fisik, atau jenis kelamin, tetapi juga mencakup faktor usia.⁵ Diskriminasi ini terjadi ketika calon pekerja tidak memperoleh kesempatan yang setara untuk memasuki dunia kerja karena perlakuan yang tidak adil. Perlakuan tersebut bisa terkait dengan gender, usia, agama, ras, suku, atau kondisi fisik (disabilitas). Padahal, setiap individu memiliki hak yang universal. Faktor-faktor seperti jenis kelamin, etnis, warna kulit, dan agama seharusnya tidak relevan dalam menentukan perlindungan dan kesempatan kerja.⁶ Perlakuan diskriminatif tidak hanya melanggar prinsip keadilan dan hak asasi manusia, tetapi juga membawa dampak negatif yang signifikan. Diskriminasi menghalangi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas dan berpotensi mengurangi produktivitas nasional. Namun, diskriminasi ini terus terjadi meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah secara tegas melarang segala bentuk diskriminasi dalam hubungan kerja, terutama pada tahap rekrutmen. Adanya praktik diskriminasi ini menunjukkan bahwa penegakan hukum dan kesadaran masyarakat masih perlu ditingkatkan untuk memastikan setiap individu mendapatkan kesempatan yang sama dalam dunia kerja.

Di Indonesia, masih marak ditemukan persyaratan kerja yang tidak masuk akal dan bersifat diskriminatif, yang justru mengaburkan penilaian terhadap kompetensi esensial. Persyaratan klasik seperti batasan usia maksimal 25-30 tahun untuk lulusan baru menjadi contoh nyata *ageism* yang mengabaikan potensi dan kedewasaan kandidat yang lebih tua.⁷ Selain itu, banyak iklan lowongan yang secara terbuka mensyaratkan jenis kelamin tertentu seperti perempuan untuk posisi tertentu dengan alasan "lebih teliti" atau laki-laki dengan dalih "lebih kuat" yang merupakan stereotip gender yang ketinggalan zaman.⁸ Intervensi terhadap kehidupan pribadi seperti status perkawinan khususnya "belum menikah" untuk menghindari cuti hamil. Kemudian, syarat "harus berpenampilan menarik" atau "*good looking*" yang samar dan sangat subjektif, seringkali dikaitkan dengan tinggi badan dan proporsi tubuh tertentu, yang tidak hanya

⁵ Gema Ramadhan Ridho Ing Pangestu, "*Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM)*", Jurnal UMP Press Volume 17 (2024), Hal. 250.

⁶ Hilman Harmen, Dina Sarah Syahreza, Nabila Umaira, Aulia Ramadhani, Muhammad Ilham Fiqri, Desmila Atheja Syahfitri Lingga, Naila Zuhra, Arif Rahman Hakim, "*Analisis Diskriminasi Penyandang Disabilitas pada Proses Rekrutmen (Studi Kasus pada PT Grab)*" Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH Volume 22 Nomor 1 (2024), Hal. 209-210

⁷ Fransisca Fitriana Riani Candra, Rosalinda Chandra Yulianita, "*Ageism In The Workplace and Potential Legal Protection In Indonesia*", Domus Legalis Cogitatio Vol 1 No 2 (2024), Hal. 131

⁸ Iqbal Agustia Miransyah, Yeni Absah, R. Hamdani Harahap, "*Discrimination in Digital Recruitment Against Vulnerable Groups: A Case Study In Medan*", ICoGEMT-4 Volume 4 (2025), Hal. 2.

tidak relevan untuk sebagian besar pekerjaan tetapi juga berpotensi besar mendiskriminasi individu berdasarkan penampilan fisik (*lookism*).⁹ Persyaratan-persyaratan ini mencerminkan bias mendalam di dunia rekrutmen, di mana karakteristik biologis dan sosial yang tidak dapat diubah serta citra fisik justru dianggap lebih penting daripada keterampilan komunikasi, kemampuan analitis, integritas, dan potensi untuk berkembang. Praktik semacam ini tidak hanya melanggar prinsip keadilan dan kesetaraan kesempatan, tetapi juga merugikan perusahaan sendiri dengan menyaring keluar talenta-talenta potensial hanya berdasarkan prasangka yang tidak ilmiah, dan pada tingkat makro, praktik ini memperkuat ketidakadilan sosial serta menghambat terwujudnya lingkungan kerja yang inklusif dan berbasis meritokrasi.

Menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja pada Februari 2024 mencapai 149,38 juta orang meningkat 2,79 juta orang dibanding dengan Februari 2023.¹⁰ Meskipun demikian, presentase setengah pengangguran pada periode yang sama justru mengalami kenaikan sebesar 1,61 persen poin. Padahal, lapangan kerja sejak Februari 2024 telah mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan penyediaan lapangan pekerjaan yang banyak masih belum dapat menjadi akomodasi solutif bagi para pencari pekerjaan karena masih terdapat kendala bagi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaannya. Salah satu diantaranya ialah sulitnya persyaratan yang diajukan perusahaan ketika pengadaan rekrutmen.

Berdasarkan data yang dihimpun, diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia yang menjadi persoalan struktural yang signifikan, khususnya terkait gender dan usia. Proporsi pekerja laki-laki pada Februari 2024 tercatat sebesar 66,48% atau 43,59 juta orang, sedangkan pekerja perempuan hanya 33,52% atau 21,98 juta orang, dengan rasio hampir dua banding satu.¹¹ Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan kesenjangan yang mencolok yaitu 82% bagi laki-laki dan hanya 51% bagi perempuan, dengan selisih 31 poin presentase. Kemudian, nilai *Gender Inequality Index* (GII) Indonesia pada tahun 2023 sebesar 0,447 mengindikasikan

⁹ Neti Zunaida Sungkar, Lukman Hakim, “*The Phenomenon of Beauty Privilege as a Requirement in Job Vacancies*”, Jurnal Nasional Holistic Sciences Volume 5 Nomor 2 (2025), Hal. 186.

¹⁰ Badan Pusat Statistik Indonesia, “*Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*” <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/112a10c79b8cfa70eec9f6f3/labor-force-situation-in-indonesia-february-2024.html>, diakses pada 2 Agustus 2025.

¹¹ IBCWE, “*Indonesian Women’s Work Participation Still Low because Women’s Discrimination Still Happens*” <https://ibcwe.id/indonesian-womens-work-participation-still-low-because-womens-discrimination-still-happens/>, diakses pada 12 Agustus 2025.

masih kuatnya ketimpangan akses terhadap pendidikan, kesehatan reproduksi, dan kesempatan kerja.¹² Di sisi lain, praktik diskriminasi usia (*ageism*) seperti batasan maksimal 25 tahun atau persyaratan *fresh graduate* masih banyak ditemukan pada lowongan kerja yang menutup peluang bagi pencari kerja berpengalaman di atas 30 tahun kesulitan melamar pekerjaan.¹³ Padahal apabila kesetaraan gender tercapai maka, ekonomi Indonesia bisa bertambah naik 8,9% pada tahun 2025.¹⁴ Data awal tahun 2025 menunjukkan kesenjangan ini belum banyak berubah dan diskriminasi usia tetap sering terjadi di berbagai sektor pekerjaan. Hal ini berarti meskipun ada peluang besar untuk kemajuan ekonomi tetapi hambatan seperti diskriminasi gender dan usia masih menghalangi banyak orang untuk mendapatkan pekerjaan.

Penerbitan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 pada 28 Mei 2025 merupakan respons pemerintah terhadap permasalahan krusial yang dihadapi masyarakat Indonesia dalam mengakses lapangan pekerjaan. Kebijakan ini lahir dari akumulasi kekecewaan masyarakat, khususnya generasi muda, terhadap praktik diskriminatif dalam rekrutmen tenaga kerja yang telah berlangsung lama dan mengakar di Indonesia. Menteri Ketenagakerjaan, Prof. Yassierli menegaskan bahwa dinamika praktik rekrutmen saat ini masih menunjukkan tantangan yang mengarah pada diskriminasi, seperti pembatasan usia, persyaratan berpenampilan menarik, status pernikahan, tinggi badan, warna kulit, dan suku.¹⁵ Berbagai persyaratan ini dinilai tidak relevan dengan kompetensi dan kemampuan aktual calon tenaga kerja, melainkan lebih bersifat diskriminatif dan membatasi kesempatan masyarakat untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

Fenomena hashtag #KaburAjaDulu yang viral di media sosial pada awal tahun 2025 menjadi salah satu pemicu penting lahirnya surat edaran ini. Hashtag tersebut mencerminkan sikap kritis generasi muda terhadap situasi sosial-politik Indonesia yang dianggap tidak menguntungkan, dengan pemerintah dipersepsikan "absen" dalam

¹² Zikrina Ratri, Budiawan Sidika, “Diskriminasi Pembatasan Usia Pencari Kerja Perlu Menjadi Perhatian Negara” <https://www.kompas.id/artikel/diskriminasi-pembatasan-usia-pencari-kerja-perlu-menjadi-perhatian-negara>, diakses pada 12 Agustus 2025.

¹³ Yayang Nanda Budiman, “Jalan Terjal Pencari Kerja dan Kekalnya Diskriminasi Usia”, <https://news.detik.com/kolom/d-7536080/jalan-terjal-pencari-kerja-dan-kekalnya-diskriminasi-usia>, diakses pada 12 Agustus 2025.

¹⁴ Kadin Indonesia, “Employment (as of February 2024)”, <https://kadin.id/en/data-dan-statistik/ketenagakerjaan/>, diakses pada 12 Agustus 2025.

¹⁵ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Komitmen Non-Diskriminasi, Menaker Terbitkan SE Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja” <https://kemnaker.go.id/news/detail/komitmen-non-diskriminasi-menaker-terbitkan-se-larangan-diskriminasi-dalam-proses-rekrutmen-tenaga-kerja> di akses pada 8 Desember 2025.

mengatasi masalah yang dihadapi rakyat.¹⁶ Tagar ini bukan sekadar tren media sosial biasa, melainkan manifestasi kolektif dari frustrasi massal terhadap berbagai persoalan struktural, termasuk kesulitan mendapatkan pekerjaan yang layak. Fenomena ini menggambarkan keinginan generasi muda Indonesia untuk mencari peluang kerja dan kehidupan yang lebih baik di luar negeri sebagai bentuk kekecewaan terhadap kondisi ekonomi dan politik dalam negeri.¹⁷ Banyak masyarakat, terutama dari Generasi Z dan Milenial, merasa masa depan mereka tidak menentu di Indonesia dan mendorong mereka untuk mencari kesempatan di negara lain yang dianggap lebih menjanjikan.

Salah satu keluhan utama yang memicu gerakan #KaburAjaDulu adalah praktik rekrutmen tenaga kerja yang diskriminatif dan tidak adil. Bagi Gen Z dan Milenial yang berada di fase awal karier, kekhawatiran akan ketersediaan lapangan kerja yang layak menjadi isu utama, dimana banyak lulusan S1 kesulitan menemukan pekerjaan sesuai bidang keahlian mereka.¹⁸ Persyaratan seperti batasan usia maksimal 25-30 tahun, tinggi badan minimal tertentu, penampilan "menarik", status pernikahan, dan berbagai kriteria fisik atau personal lainnya menjadi penghalang besar bagi pencari kerja yang sebenarnya memiliki kompetensi memadai. Sementara di luar negeri, persyaratan rekrutmen lebih fokus pada kompetensi dan kualifikasi profesional tanpa diskriminasi berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan dengan pekerjaan. Negara-negara maju seperti Australia dan Kanada tidak hanya menawarkan pendapatan per kapita yang jauh lebih tinggi dibanding Indonesia, tetapi juga memberikan kesempatan kerja yang lebih adil dan berbasis kompetensi.¹⁹ Perbandingan ini semakin memperkuat keinginan masyarakat Indonesia untuk "kabur" mencari peluang di luar negeri.

Keluhan masyarakat mengenai praktik diskriminatif ini secara langsung disampaikan kepada pemerintah melalui berbagai kesempatan. Latar belakang terbitnya SE ini berasal dari keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat selama penyelenggaraan *job fair*, dimana masyarakat yang membutuhkan pekerjaan justru

¹⁶ Salma, "UGM Expert: Viral Hashtag #KaburAjaDulu Reflects Youth's Critical View of Indonesia's Situation" <https://ugm.ac.id/en/news/ugm-expert-viral-hashtag-kaburajadulu-reflects-youths-critical-view-of-indonesias-situation/> di akses pada 8 Desember 2025.

¹⁷ Dina Salma, "Apa Itu Tren KaburAjaDulu yang Viral, Ajak Pindah ke Luar Negeri?", <https://www.idntimes.com/life/inspiration/apa-itu-tren-kaburajadulu-00-hpr8-ryxh5v> di akses pada 8 Desember 2025.

¹⁸ Salsabila Dzikra Dasha, "Di Balik Hashtag Viral 'Kabur Aja Dulu'", <https://info.populix.co/articles/di-balik-hashtag-viral-kabur-aja-dulu/> di akses pada 8 Desember 2025.

¹⁹ Pengku A. "Viral Tagar Kabur Aja Dulu: Apa yang Bisa Dictermati?", <https://associe.co.id/berita/tagar-kabur-aja-dulu/> di akses pada 8 Desember 2025.

dihadapkan pada persyaratan yang diskriminatif.²⁰ Pemerintah menyadari bahwa situasi ini tidak hanya merugikan individu pencari kerja, tetapi juga berdampak negatif pada produktivitas nasional dan pembangunan ekonomi Indonesia secara keseluruhan. Pembatasan usia maksimal 25 tahun dalam rekrutmen dianggap mengorbankan generasi usia produktif yang merupakan piramida emas angkatan kerja, sehingga sangat merugikan negara karena dapat menurunkan produktivitas nasional.²¹

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai otoritas utama di bidang ketenagakerjaan terus berupaya memperkuat perlindungan bagi calon tenaga kerja dari praktik diskriminasi melalui penetapan Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 pada 28 Mei 2025. Surat edaran ini menegaskan larangan pencantuman syarat yang bersifat diskriminatif, seperti usia, jenis kelamin, agama, suku, atau kondisi fisik dalam proses rekrutmen tenaga kerja di seluruh instansi atau perusahaan.²² Kebijakan ini lahir di tengah realita di lapangan di mana praktik diskriminasi, khususnya berbasis usia, telah lama dinormalisasi. Bahkan, kebijakan ini dapat dilihat sebagai bentuk respon negara terhadap ketimpangan yang dialami oleh kelompok tertentu untuk menciptakan dunia ketenagakerjaan yang lebih adil. Kebijakan tersebut diharapkan mampu menekan angka diskriminasi dan mewujudkan proses perekrutan tenaga kerja yang lebih adil dan inklusif.

Keberadaan surat edaran ini sebagai pedoman etis bagi praktisi sumber daya manusia untuk mengedepankan keadilan dan kesetaraan dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Prof. Yassierli selaku Menteri Ketenagakerjaan mengajak dunia usaha dan industri untuk menjadikan Surat Edaran ini sebagai momentum untuk memperbaiki proses rekrutmen agar lebih transparan, adil, dan berbasis kompetensi. Persyaratan usia hanya dapat diterapkan jika ada kepentingan khusus yang secara nyata memengaruhi kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, dan tidak boleh berdampak pada hilangnya kesempatan kerja. Selain itu, bahwa larangan diskriminasi ini berlaku sama untuk tenaga kerja penyandang disabilitas, memastikan mereka mendapatkan

²⁰ Ilyas Fadilah, “*Penampilan Menarik-Tinggi Badan Juga Dihapus dari Syarat Lowongan Kerja*”, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7938086/penampilan-menarik-tinggi-badan-juga-dihapus-dari-syarat-lowongan-kerja>, di akses pada 8 Desember 2025.

²¹ Trio Hamdani, “*Buruh Minta Payung Hukum yang Kuat Cegah Diskriminasi Rekrutmen*”, <https://www.idntimes.com/business/economy/buruh-minta-payung-hukum-yang-kuat-cegah-diskriminasi-rekrutmen-00-bvq5c-nxnfjb>, di akses pada 8 Desember 2025.

²² M. Agus Yozami, “*Menaker Terbitkan SE Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Kerja*”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/menaker-terbitkan-se-larangan-diskriminasi-dalam-proses-rekrutmen-kerja-lt68371ba32ebf7/>, diakses 20 September 2025.

kesempatan yang setara.²³ Dalam konferensi pers penerbitan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025, Prof. Yassierli menegaskan komitmen pemerintah untuk memastikan proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia berlangsung secara objektif dan adil. Surat Edaran ini diterbitkan sebagai respons terhadap masih maraknya praktik diskriminasi dalam rekrutmen, seperti pembatasan usia, jenis kelamin, syarat fisik (seperti berpenampilan menarik), dan kriteria lain yang tidak relevan dengan kompetensi.

Menurut pandangan ahli, seperti yang disampaikan oleh Direktur *Ekonomi Center of Economics and Law Studies* (Celios), Nailul Huda, penghapusan batas usia dalam rekrutmen adalah langkah positif yang membuka peluang bagi pekerja dewasa yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Nailul Huda menilai bahwa pembatasan usia seringkali diskriminatif dan digunakan perusahaan untuk menekan biaya dengan memprioritaskan pekerja muda.²⁴ Pandangan ini sejalan dengan pendapat Prof. Yassierli yang menegaskan bahwa prinsip kesetaraan harus menjadi landasan dalam rekrutmen. Beliau menekankan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945.

Surat edaran adalah naskah dinas yang berisi pemberitahuan, penjelasan, dan/atau petunjuk cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak.²⁵ Surat edaran untuk memperjelas makna dari kebijakan yang dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan. Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang larangan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja memperjelas makna dari kebijakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan etnis dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Meskipun Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 telah diterbitkan sebagai instrumen untuk memperjelas implementasi berbagai undang-undang terkait anti-diskriminasi, belum ada penelitian yang secara khusus menganalisis apakah substansi dan ruang lingkup surat edaran

²³ Kementerian Ketenagakerjaan, “Komitmen Non-Diskriminasi, Menaker Terbitkan SE Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja”, <https://kemnaker.go.id/news/detail/komitmen-non-diskriminasi-menaker-terbitkan-se-larangan-diskriminasi-dalam-proses-rekrutmen-tenaga-kerja>, diakses 20 September 2025.

²⁴ Edi Setiawan, “Larangan Diskriminasi dalam Rekrutmen Kerja”, <https://www.yayasan-iki.or.id/berita/06/09/2025/larangan-diskriminasi-dalam-rekrutmen-kerja/>, di akses 20 September 2025.

²⁵ Pasal 1 Angka 43 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 55 Tahun 2010.

tersebut telah memenuhi prinsip keadilan bernegara. Hal ini menjadi signifikan mengingat surat edaran memiliki peran strategis dalam operasionalisasi kebijakan, namun kedudukan hukumnya yang berada di bawah undang-undang membutuhkan analisis mendalam untuk memastikan konsistensi dan efektivitasnya. Selama ini, penelitian-penelitian terkait diskriminasi ketenagakerjaan lebih fokus pada aspek sosiologis atau dampak ekonomi, namun belum ada yang mengkaji secara komprehensif dari perspektif prinsip keadilan bernegara yang menjamin *equal treatment* bagi seluruh warga negara.

Urgensi penelitian ini sangat penting untuk dianalisis keefektifitas surat edaran sebagai instrumen kebijakan dalam mewujudkan keadilan bernegara di bidang ketenagakerjaan. Banyak penelitian yang mengulas regulasi tingkat undang-undang seperti UU Ketenagakerjaan, UU Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis, serta UU Penyandang Disabilitas, namun belum ada yang menganalisis apakah derivasi kebijakan teknis seperti surat edaran ini mampu mengoperasionalkan prinsip keadilan secara konkret. Kondisi ini menciptakan gap pengetahuan yang signifikan, mengingat surat edaran memiliki peran strategis sebagai jembatan antara norma abstrak dalam undang-undang dengan praktik implementasi di lapangan, sehingga perlu dikaji apakah instrumen ini telah mencerminkan nilai-nilai keadilan yang menjadi fondasi negara hukum Indonesia.

Penelitian ini penting karena menganalisis Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang larangan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja dalam prinsip keadilan bernegara menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan memberikan kontribusi akademis yang signifikan melalui evaluasi komprehensif terhadap kesesuaian kebijakan teknis dengan prinsip-prinsip keadilan bernegara, sekaligus mengisi kekosongan literatur yang selama ini belum mengkaji efektivitas surat edaran sebagai instrumen penjabaran nilai-nilai keadilan dalam konteks ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini akan memperkuat landasan teoritis hubungan antara kebijakan ketenagakerjaan dengan prinsip keadilan bernegara, sehingga dapat menjadi rujukan bagi pengembangan wawasan kebijakan serupa di masa mendatang dan berkontribusi pada upaya mewujudkan cita-cita negara hukum yang demokratis dan berkeadilan sosial sehingga membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji "Analisis Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 Tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Prinsip Keadilan Bernegara".

B. Rumusan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, adapun rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini disajikan sebagai berikut:

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?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah yang telah disusun sebagaimana telah diuraikan di atas. Adapun terperinci tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui substansi hukum Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 dalam mengatur larangan praktik diskriminasi pada proses rekrutmen tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui kewenangan pemerintah dalam mewujudkan prinsip keadilan dalam bernegara melalui Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat atau kegunaan terhadap proses rekrutmen tenaga kerja secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat atau kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan wawasan khazanah keilmuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait analisis Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang

larangan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja melalui prinsip keadilan dalam bernegara.

- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran akademis dalam pengembangan khususnya di bidang hukum tata negara, terutama dalam konteks implementasi prinsip-prinsip keadilan dan non-diskriminasi dalam regulasi ketenagakerjaan.
- c. Penelitian ini diharapkan mampu dapat dijadikan bahan rujukan bagi pembaca dan penelitian selanjutnya, khususnya yang mengkaji kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

a. Bagi pelaku usaha dan HRD Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menyediakan kerangka konseptual yang komprehensif tentang kebijakan larangan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja agar bisa dikaji dan diperkuat melalui prinsip keadilan dalam bernegara dan dapat dijadikan panduan untuk mengembangkan standar operasional prosedur rekrutmen tenaga kerja sehingga terciptalah sistem rekrutmen tenaga kerja yang lebih berkeadilan dan etis.

b. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kementerian Ketenagakerjaan dalam merumuskan dan menyempurnakan regulasi ketenagakerjaan yang mengintegrasikan prinsip keadilan. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam evaluasi efektivitas implementasi Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/V/2025, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan ke depan.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan literasi hukum masyarakat, khususnya para pencari kerja dan pemangku kepentingan di sektor industri mengenai pentingnya penerapan non-diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Dengan demikian, masyarakat diharapkan memiliki kesadaran yang lebih tinggi terhadap hak-haknya dan dapat berpartisipasi aktif dalam menegakkan keadilan di dunia kerja.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi para akademisi, peneliti, dan praktisi yang berkepentingan untuk mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai implementasi prinsip keadilan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

E. Penegasan Istilah

Skripsi ini berjudul “Analisis Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 Tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Prinsip Keadilan Bernegara”. Guna menghindari adanya perbedaan penafsiran dalam memahami istilah-istilah yang terdapat pada judul skripsi ini maka, penulis memberikan penjelasan istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Penegasan konseptual

a. Surat Edaran

Surat edaran adalah naskah dinas yang berisi pemberitahuan, penjelasan, dan/atau petunjuk cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak.²⁶ Surat edaran untuk memperjelas makna dari kebijakan yang dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan. Surat edaran diartikan sebagai surat pengantar untuk mengantarkan suatu produk kebijakan dan di dalam isinya tidak merubah, tidak menambah, tidak menganulir peraturan yang dihantarkannya sehingga peraturan yang dihantarkan tetap utuh dan tidak bermakna multitafsir.

Surat edaran adalah peraturan kebijakan yang dibuat oleh suatu lembaga yang berwenang dan hanya berlaku bagi seluruh anggota dibawahnya. Produk hukum yang mengikat secara materiil dan merupakan sebuah instrumen administratif yang bersifat internal sehingga tidak dapat dijadikan dasar hukum karena tidak memiliki kekuatan hukum mengikat seperti perundang-undangan.²⁷

²⁶ Pasal 1 Angka 43 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 55 Tahun 2010.

²⁷ Made Nurmawati, Dr. I Gede Marhaendra Wija Atmaja, “*Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan*”, Denpasar: Universitas Udayana (2017), Hal. 10-11.

Fungsi surat edaran di kalangan instansi pemerintah merupakan surat yang dapat memberi petunjuk, penjelasan tentang pelaksanaan atau peraturan.²⁸ Surat edaran berisi anjuran, larangan, pemberitahuan, petunjuk, dan pengumuman serta sanggup untuk digunakan untuk dasar pembuatan kebijakan tertentu. Ciri-ciri surat edaran adalah sebagai berikut:²⁹

- a) Surat edaran sebagai surat resmi dan dibuat dengan bahasa yang baku atau bahasa resmi.
- b) Surat edaran umumnya berbentuk umumdan bukan rahasia.
- c) Surat edaran dibuat dengan isi dan bentuk yang sama untuk banyak pihak.
- d) Surat edaran dibuat untuk memberikan pemberitahuan kepada bagian-bagian yang berada di dalam ruang lingkup tertentu.

Dalam menjalankan pemerintahan, Menteri dapat menggunakan diskresi untuk mengatur teknis pelaksanaan kewenangannya. Diskresi ini dikenal sebagai peraturan kebijakan atau *beleidsregel*, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Dalam ketentuan tersebut, pejabat pemerintahan diberikan ruang untuk membuat keputusan atau tindakan diskresi. Hal ini berguna dalam situasi ketika peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintahan. Lebih lanjut, Pasal 8 UU yang sama menegaskan bahwa diskresi harus dijalankan berdasarkan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AAUPB) dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang memberikan kewenangan kepada pejabat untuk mengeluarkan diskresi tersebut. Oleh karena itu, keberadaan atau kebasahan Surat Edaran adalah sah sepanjang tidak melampaui batas tersebut.

Sebagai suatu pedoman atau petunjuk, Surat Edaran termasuk dalam kategori peraturan kebijakan (*beleidsregel*) yang bersifat internal.³⁰ Dengan kata lain, Surat Edaran adalah arahan dari atasan kepada bawahan dalam lingkup birokrasi untuk menafsirkan atau melaksanakan suatu kewenangan tertentu. Oleh karena itu, Surat Edaran tidak boleh diperlakukan sebagai

²⁸ Siti Rohana, dkk, “*Penulisan Surat Edaran dan Surat Pengumuman Dinas Pendidikan Kabupaten Kubu Raya*”, Pontianak: FKIP Untan (2010), Hal. 5.

²⁹ *Ibid*, Hal. 3-4.

³⁰ Yohannes Pattinasarany, “*Keabsahan Surat Edaran yang Muatan Materinya Bersifat Pengaturan dan Sanksi*”, SANIRI Volume 3 Nomor 1 (2022), Hal. 32

peraturan yang mengikat publik secara langsung kecuali sudah diperkuat melalui peraturan resmi yang berada dalam hierarki hukum. Ridwan HR menyebutkan bahwa semua peraturan kebijakan, termasuk Surat Edaran, hanya berfungsi sebagai bagian dari operasional penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan sehingga tidak dapat mengubah atau menyimpangi peraturan perundang-undangan. Walaupun Surat Edaran tidak memiliki kekuatan hukum mengikat publik, dalam praktiknya, Surat Edaran sering menjadi pedoman administratif yang mendorong perubahan di lingkungan sosial masyarakat.

b. Kementerian Ketenagakerjaan

Kementerian Negara yang selanjutnya disebut Kementerian adalah perangkat pemerintah yang membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan.³¹ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³²

Kementerian Ketenagakerjaan adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan, bertanggung jawab kepada Presiden selaku Kepala Negara. Tugas utamanya adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, termasuk peningkatan daya saing dan produktivitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial, jaminan sosial, serta pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:³³

- 1) Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian

³¹ Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara.

³² Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³³ Pasal 6 Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun 2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan;

- 3) Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan;
- 4) Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- 5) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Ketenagakerjaan di daerah;
- 6) Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 7) Pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang larangan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja sebagai langkah responsif untuk langsung menangani polemik praktik diskriminatif yang marak terjadi.³⁴ Polemik ini ditandai dengan masih banyaknya lowongan kerja yang mensyaratkan batasan usia, penampilan, suku, dan jenis kelamin, yang menghambat penyerapan tenaga kerja terutama di tengah tingginya angka pengangguran dan PHK. Surat Edaran ini diterbitkan dengan landasan konstitusional, yaitu Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, serta untuk mempertegas prinsip nondiskriminasi yang telah diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang tentang penghapusan diskriminasi ras dan etnis, dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Secara langsung, Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan ini mengikat tiga kelompok utama. Kelompok pertama adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan, yang mencakup pegawai di tingkat pusat, serta kepala dan staf di Dinas Ketenagakerjaan tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota, termasuk para pengawas ketenagakerjaan. Kelompok kedua adalah berbagai instansi terkait dalam bidang ketenagakerjaan, seperti Balai Latihan Kerja (BLK), Unit Pelayanan Transmigrasi dan Tenaga Kerja, lembaga sertifikasi profesi yang

³⁴ M. Agus Yozami, “Menaker Terbitkan SE Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Kerja”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/menaker-terbitkan-se-larangan-diskriminasi-dalam-proses-rekrutmen-kerja-lt68371ba32ebf7/>, diakses pada 23 September 2025.

dibina Kemnaker, dan Balai Pengembangan Produktivitas Daerah. Terakhir, kelompok ketiga adalah pejabat pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan, yaitu para pengawas ketenagakerjaan, Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan, dan mediator hubungan industrial. Ketiga kelompok inilah yang memiliki kewajiban langsung untuk melaksanakan dan menegakkan isi dari Surat Edaran tersebut.

Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan ini pada dasarnya ditujukan untuk melindungi seluruh pencari kerja, yang mencakup semua warga negara Indonesia yang sedang mencari pekerjaan, baik mereka yang baru lulus dari institusi pendidikan, tenaga kerja yang ingin pindah kerja, maupun mereka yang kehilangan pekerjaan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan baru. Secara khusus, kebijakan ini memberikan perlindungan lebih bagi kelompok-kelompok yang rentan mengalami diskriminasi. Kelompok rentan ini meliputi penyandang disabilitas, perempuan, pekerja dari kelompok usia tertentu, minoritas agama, suku, dan ras. Dengan demikian, kebijakan ini bertujuan menciptakan lapangan kerja yang lebih inklusif dan adil bagi semua lapisan masyarakat.³⁵

Namun, relevansi kebijakan ini dihadapkan pada realitas bahwa Surat Edaran yang bersifat himbauan dan tidak memiliki kekuatan mengikat layaknya Peraturan Menteri. Pemerintah memilih opsi ini untuk kecepatan tindak, sambil mempersiapkan regulasi yang lebih kuat. Oleh karena itu, relevansi utama Surat Edaran ini adalah sebagai langkah darurat untuk meningkatkan kesadaran dan memulai perubahan, sementara komitmen untuk menerbitkan Peraturan Menteri yang mengikat dan disertai mekanisme pengawasan yang jelas menjadi kunci untuk menyelesaikan polemik ini secara berkelanjutan.

c. Diskriminasi

a) Pengertian diskriminasi

Diskriminasi adalah pelanggaran segala bentuk perbedaan, pengecualian, atau pembatasan terhadap individu atau kelompok³⁶ dalam proses rekrutmen tenaga kerja berdasarkan kriteria yang tidak relevan secara

³⁵ M. Agus Yozami, “Menaker Terbitkan SE Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Kerja”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/menaker-terbitkan-se-larangan-diskriminasi-dalam-proses-rekrutmen-kerja-lt68371ba32ebf7/>, diakses 23 September 2025.

³⁶ Hidayatullah, “Penegakan Hukum sebagai Upaya Pencegahan Tindakan Diskriminasi Rasial di Indonesia”, Jakarta Selatan: Friedrich Naumann Foundation Indonesia (2021), Hal. 115.

profesional, seperti usia, jenis, kelamin, agama, suku, atau kondisi fisik. Definisi ini merujuk pada prinsip kesetaraan dan non diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, sebagaimana ditegaskan dalam Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.05/V/2025. Dalam penelitian ini, larangan diskriminasi dipandang sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak dasar setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan secara adil dan setara.

b) Bentuk-bentuk diskriminasi

a) Diskriminasi usia

Usia adalah lama waktu hidup atau ada sejak dilahirkan atau diadakan.³⁷ Diskriminasi usia (*ageisme*) adalah prasangka, stereotip, dan diskriminasi terhadap seseorang atau kelompok berdasarkan usia mereka yang terjadi pada usia berapapun baik terhadap orang muda maupun orang tua. Diskriminasi usia bisa terjadi saat perekrutan kerja, promosi, perlakuan kerja, akses layanan, dan dalam hubungan sosial.³⁸

b) Diskriminasi jenis kelamin

Jenis kelamin adalah sifat (keadaan) jantan (laki-laki) atau betina (perempuan).³⁹ Diskriminasi jenis kelamin (*gender*) adalah perlakuan tidak adil dan tidak setara terhadap seseorang berdasarkan jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan. Hal ini bisa terjadi dalam berbagai aspek termasuk pekerjaan, pendidikan, kesehatan, dan kehidupan sosial yang sering kali menyebabkan seseorang mengalami penolakan atau pembatasan hanya karena mereka adalah perempuan atau laki-laki.⁴⁰

c) Diskriminasi agama

Agama adalah ajaran sistem yang mengatur tata keimanan (kepercayaan) dan peribadatan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa serta tata kaidah yang berhubungan dengan pergaulan manusia dan manusia

³⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

³⁸ Seftyana Khairunisa, “Menghapus Diskriminasi Usia Kerja”, <https://greennetwork.id/unggulan/menghapus-diskriminasi-usia-kerja/#:~:text=Ageisme%20merujuk%20pada%20prasangka%20terhadap%20individu%20hingga,PHK%20pada%20pekerja%20yang%20berusia%20lebih%20tua.> , diakses pada 2 Agustus 2025.

³⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

⁴⁰ “Gender Discrimination”, <https://share.stanford.edu/education-and-outreach/learn-topics/gender-discrimination#:~:text=What%20is%20gender%20discrimination?,gender%20identity%2C%20or%20gender%20expression.> , diakses pada 2 Agustus 2025.

serta lingkungannya.⁴¹ Diskriminasi agama adalah tindakan yang membedakan, mengucilkan, atau membatasi suatu agama atau kelompok beragama baik secara langsung maupun tidak langsung yang berakibat pada pelanggaran hak asasi manusia dan merugikan yang menjadi sasaran diskriminasi.⁴² Diskriminasi agama ini dapat terjadi seperti penolakan kesempatan yang setara, penghinaan verbal, kekerasan fisik, atau pembatasan kebebasan beragama.

d) Diskriminasi suku

Suku memiliki dua arti yaitu golongan orang-orang dalam keluarga yang keturunan dan golongan bangsa sebagai bangsa yang besar.⁴³ Secara umum, suku adalah kesatuan sosial yang memiliki kesamaan identitas, budaya, dan bahasa. Diskriminasi suku adalah tindakan membedakan, memperlakukan secara tidak adil atau memberikan perlakuan yang berbeda terhadap seseorang atau sekelompok orang berdasarkan suku atau etnis mereka. Diskriminasi suku ini berupa tindakan, sikap, atau perilaku yang merugikan hak-hak individu atau kelompok berdasarkan suku mereka.

e) Diskriminasi kondisi fisik

Kondisi adalah suatu keadaan, atau sedangkan fisik adalah jasmani badan.⁴⁴ Diskriminasi kondisi fisik adalah perlakuan tidak adil atau perlakuan berbeda yang dialami seseorang karena kondisi fisik mereka, baik disabilitas, penampilan, atau karakter fisik lainnya. Diskriminasi kondisi fisik ini dapat terjadi di pekerjaan, pendidikan, akses layanan publik, dan hubungan sosial.

d. Rekrutmen tenaga kerja

Rekrutmen adalah pengerahan, sedangkan tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu.⁴⁵ Proses rekrutmen tenaga kerja adalah serangkaian aktivitas untuk menjaring, menyeleksi, dan menerima calon pekerja yang akan mengisi posisi tertentu dalam suatu perusahaan atau instansi.

⁴¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

⁴² Fristy Adinda Putri, Gonda Yumitro, “*Pelanggaran HAM Muslim Etnis Uighur oleh Pemerintah Cina di Xinjiang*”, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Volume 6 Nomer 1 (2022). Hal. 19.

⁴³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

Tahapan rekrutmen tenaga kerja ini meliputi pengumuman lowongan, penerimaan lamaran, seleksi administrasi, wawancara, tes kemampuan, hingga pengambilan keputusan akhir. Penelitian ini menitikberatkan pada bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja dilakukan secara adil tanpa diskriminasi terhadap calon pekerja. Dengan kata lain, fokus penelitian ini adalah pada aspek keadilan prosedural dan substansial dalam tahapan awal ketenagakerjaan.

e. Keadilan bernegara

Keadilan artinya bersikap dan berlaku dalam keseimbangan. Keseimbangan meliputi keseimbangan antara hak dan kewajiban dan keserasian dengan sesama makhluk. Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau orang lain sesuai haknya atas kewajiban yang telah di lakukan.⁴⁶ Hal yang menjadi hak setiap orang adalah di akui dan di perlakukan sesuai harkat dan mertabatnya yang sama derajatnya di mata Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak manusia adalah hak-hak yang diperlukan manusia bagi kelangsungan hidupnya di dalam masyarakat.⁴⁷

Keadilan bernegara adalah prinsip yang berupaya menciptakan sebuah sistem di mana keadilan sosial dan ekonomis dapat dinikmati seluruh warga negara tanpa diskriminasi. Ini melibatkan distribusi kesempatan dan sumber daya secara adil serta penegakan hukum yang setara bagi semua pihak. Keadilan bernegara sering kali menekankan pentingnya akses yang sama terhadap pendidikan, pekerjaan, dan layanan publik, memastikan bahwa tidak ada warga negara yang diperlakukan tidak adil karena faktor seperti ras, jenis kelamin, atau status sosial. Menurut teori keadilan distributif, negara harus berfungsi untuk memfasilitasi pengurangan ketimpangan dan memberikan landasan keadilan yang merata dalam interaksi antar-warga negara serta antara warga negara dan negara.

Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 menjadi langkah yang diambil pemerintah Indonesia untuk memastikan keadilan dalam peluang kerja. Menurut Valfort (2018), kebijakan antidiseminasi efektif dalam mengurangi diskriminasi di tempat kerja dengan menekankan perlunya penerapan yang kohesif dan kesadaran di antara para

⁴⁶ Afifa Rangkuti, “*Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam*”, Jurnal Pendidikan Islam, Volume 6, Nomor 1, (2017), Hal. 3.

⁴⁷ *Ibid*, Hal. 4.

pengusaha.⁴⁸ Dalam konteks ini, surat edaran tersebut berfungsi tidak hanya untuk melindungi hak-hak pekerja, namun juga untuk memperbaiki praktik-praktik rekrutmen yang adil, sebagai refleksi dari aspirasi keadilan bernegara yang mencakup semua lapisan masyarakat.

2. Penegasan operasional

Secara operasional, judul penelitian “Analisis Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 Tentang Larangan Diskriminasi dalam Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Prinsip Keadilan Bernegara” ini bertujuan untuk menganalisis Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja yang ditinjau dari prinsip keadilan bernegara.

⁴⁸ Marie Anne Valfort, “*Do Anti-Discrimination Policies Work? A Mix Of Policies Could Be The Solution To Reducing Discrimination In The Labor Market*”, IZA World of Labor (2018), Hal. 2.