



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23023-23032

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Perlindungan Hukum bagi Pencari Kerja atas Diskriminasi Agama dalam Persyaratan Rekrutmen di Indonesia

Salma Marchellina Puspitarini¹, Mega Dewi Ambarwati²

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

salmapuspitarini123@gmail.com, megadewi@untag-sby.ac.id

Abstrak

Indonesia adalah negara hukum yang menempatkan hak asasi manusia sebagai prinsip utama, termasuk hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan dan mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Hak atas pekerjaan memiliki hubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup, kesejahteraan, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Pencantuman agama dalam persyaratan rekrutmen masih menimbulkan persoalan hukum karena dapat membatasi kesempatan pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan secara adil. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk merekrut tenaga kerja sesuai kebutuhan jabatan. Namun dalam ketentuan belum mengatur secara tegas batasan kriteria rekrutmen yang diperbolehkan dan yang dilarang karena bersifat diskriminatif. Adanya hal tersebut membuka ruang praktik rekrutmen yang tidak proporsional, terutama ketika agama tertentu dicantumkan sebagai syarat untuk pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan fungsi keagamaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis kesesuaian pencantuman agama dalam persyaratan rekrutmen dengan hukum ketenagakerjaan dan prinsip non-diskriminasi, serta perlindungan hukum bagi pencari kerja yang dirugikan. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencantuman agama sebagai syarat rekrutmen untuk pekerjaan umum bertentangan dengan prinsip kesempatan kerja yang sama. Perlindungan hukum dapat dilakukan secara preventif melalui pengawasan rekrutmen dan secara represif melalui pengaduan, pemeriksaan, pemulihan kesempatan kerja, dan sanksi administratif.

Kata Kunci: Diskriminasi; Hukum Ketenagakerjaan; Pencari Kerja; Perlindungan Hukum; Persyaratan Rekrutmen.

1. Latar belakang

Indonesia adalah negara hukum yang menempatkan hak asasi manusia sebagai prinsip utama, termasuk hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan dan mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Hak atas pekerjaan memiliki hubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup, kesejahteraan, dan penghormatan terhadap martabat manusia. Dalam kehidupan sosial Indonesia juga dikenal sebagai negara yang majemuk dengan keberagaman suku, ras, budaya, bahasa, dan agama. (Rohman 2022) Keberagaman tersebut harus dihormati dalam setiap aspek kehidupan, termasuk bidang ketenagakerjaan.

Tahap rekrutmen adalah pintu utama bagi pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan (Sari and Haryono 2024). Pada tahap ini pencari kerja mulai berhadapan dengan pemberi kerja melalui pengumuman lowongan, pengajuan lamaran, seleksi administrasi, wawancara, dan penentuan hasil seleksi. Hubungan kerja belum terbentuk tetapi proses rekrutmen tetap mempunyai akibat hukum karena menentukan terbuka atau tertutupnya kesempatan seseorang untuk masuk ke dunia kerja. Apabila tahap rekrutmen tidak diawasi secara memadai, pencari kerja dapat mengalami pembatasan kesempatan kerja sebelum kemampuan dan kualifikasinya dinilai secara objektif.

Permasalahan hukum muncul dalam Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan tersebut belum memuat batasan yang tegas terkait kriteria apa saja yang dapat dijadikan syarat rekrutmen dan kriteria apa saja yang dilarang karena bersifat diskriminatif. Kekaburan norma ini dapat membuka ruang bagi pemberi kerja untuk mencantumkan agama tertentu sebagai syarat administratif dalam lowongan pekerjaan, meskipun pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan umum yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan agama tertentu. Sehingga persyaratan tersebut dinilai merugikan pencari kerja yang memenuhi kualifikasi dari pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara prinsip kesempatan kerja tanpa diskriminasi dalam Pasal 5 dan kewenangan rekrutmen dalam Pasal 35 ayat (1) belum didukung oleh parameter yang memadai untuk menilai keabsahan persyaratan rekrutmen. Oleh karena itu, payung hukum yang tegas diperlukan bagi pencari kerja di Indonesia

untuk melindungi hak mereka sebagai warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa terhalang oleh persyaratan diskriminatif, termasuk persyaratan agama.

Pencantuman syarat agama dalam rekrutmen masih ditemukan di masyarakat. Salah satunya terlihat pada informasi lowongan kerja Kantor Kementerian Agama Kota Tarakan tahun 2025 untuk posisi satpam dan cleaning service yang mencantumkan syarat pelamar harus beragama Islam serta mampu membaca Al-Qur'an. Kasus lain terjadi pada lowongan kerja The Rich Prada Bali Hotel tahun 2018 yang mensyaratkan pelamar non-Hindu untuk posisi housekeeping supervisor. Dari kedua kasus tersebut menunjukkan bahwa agama masih digunakan sebagai syarat administratif dalam pekerjaan yang pada dasarnya bersifat umum (Anrizmadha and Sarjana 2020). Meskipun terdapat klarifikasi dari pihak terkait, persoalan hukum tetap terjadi karena pencantuman agama sebagai syarat rekrutmen dapat menutup akses kerja bagi pencari kerja yang sebenarnya memiliki kemampuan dan kualifikasi yang sesuai.

Pengaturan mengenai hak pencari kerja pada tahap rekrutmen masih belum memperoleh perhatian yang memadai dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Perlindungan hukum sering kali lebih jelas diberikan setelah hubungan kerja lahir, sedangkan tahap sebelum hubungan kerja masih berada dalam ruang perlindungan yang lemah (Ramadhani, Femmy, and Firnandiar 2025). Padahal tindakan diskriminatif dapat terjadi sejak lowongan kerja diumumkan, sejak persyaratan administratif ditetapkan atau sejak proses seleksi awal dilakukan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menempatkan pencari kerja sebagai subjek hukum yang berhak dilindungi dari pelaksanaan rekrutmen yang tidak adil, tidak objektif, dan bersifat diskriminatif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua masalah utama. Pertama, bagaimana kesesuaian pencantuman agama dalam persyaratan rekrutmen berdasarkan hukum ketenagakerjaan dan prinsip non-diskriminasi di Indonesia. Kedua, bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pencari kerja yang mengalami diskriminasi agama dalam persyaratan rekrutmen. Kejelasan terhadap kedua persoalan tersebut diperlukan untuk mempertegas batas kewenangan pemberi kerja, menjamin kepastian hukum bagi pencari kerja, dan memastikan proses rekrutmen berlangsung secara adil, objektif, proporsional, serta sejalan dengan perlindungan hak asasi manusia dalam bidang ketenagakerjaan.

Permasalahan diskriminasi agama dalam rekrutmen tidak hanya berkaitan dengan hubungan antara pencari kerja dan pemberi kerja, tetapi juga menyangkut tanggung jawab negara dalam menjamin terlaksananya hak konstitusional warga negara. Negara berkewajiban memastikan bahwa setiap kebijakan maupun praktik ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan prinsip persamaan di hadapan hukum dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Dalam konteks tersebut, pengawasan terhadap proses rekrutmen menjadi bagian penting dari fungsi negara untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan. Apabila praktik diskriminasi dibiarkan berlangsung tanpa mekanisme pengawasan yang efektif, maka tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang akan sulit diwujudkan.

Prinsip non-diskriminasi pada dasarnya telah memperoleh pengakuan dalam berbagai instrumen hukum nasional maupun internasional. Selain dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, prinsip tersebut juga tercermin dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa membedakan agama, suku, ras, jenis kelamin, maupun latar belakang lainnya. Di tingkat internasional, Indonesia juga telah meratifikasi berbagai konvensi yang mendorong penghapusan diskriminasi dalam bidang pekerjaan, termasuk Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Ratifikasi tersebut menunjukkan adanya komitmen negara untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang menjunjung tinggi kesetaraan kesempatan bagi seluruh warga negara.

Meskipun demikian, implementasi prinsip non-diskriminasi dalam praktik rekrutmen masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak perusahaan beranggapan bahwa penentuan persyaratan rekrutmen merupakan bagian dari kebebasan mereka dalam memilih tenaga kerja yang dianggap sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Di sisi lain, kebebasan tersebut tidak dapat dimaknai sebagai kewenangan yang bersifat mutlak. Pemberi kerja tetap harus memperhatikan batasan yang ditetapkan oleh hukum, terutama apabila persyaratan yang dibuat berpotensi menimbulkan perlakuan yang berbeda terhadap calon pekerja tanpa alasan yang objektif. Persyaratan yang tidak memiliki hubungan langsung dengan kompetensi pekerjaan berpotensi menghilangkan kesempatan kerja bagi individu yang sebenarnya memenuhi seluruh kualifikasi profesional yang dibutuhkan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, persyaratan rekrutmen seharusnya disusun berdasarkan kebutuhan jabatan dan karakteristik pekerjaan. Kriteria seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan teknis, sertifikasi profesi, maupun kompetensi tertentu merupakan persyaratan yang memiliki hubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, persyaratan yang didasarkan pada agama perlu dikaji secara cermat untuk

menentukan apakah benar-benar memiliki hubungan yang rasional dengan sifat pekerjaan yang ditawarkan. Pada pekerjaan yang berkaitan langsung dengan pelayanan keagamaan atau pelaksanaan kegiatan ibadah, persyaratan agama mungkin dapat dibenarkan secara proporsional. Namun, terhadap pekerjaan yang bersifat umum, penggunaan agama sebagai syarat administratif berpotensi bertentangan dengan prinsip persamaan kesempatan kerja dan perlindungan hak asasi manusia.

Selain menimbulkan persoalan hukum, praktik diskriminasi agama dalam rekrutmen juga dapat menimbulkan dampak sosial dan ekonomi. Pencari kerja yang memenuhi kualifikasi dapat kehilangan kesempatan memperoleh pekerjaan hanya karena tidak memenuhi persyaratan agama yang dicantumkan dalam pengumuman lowongan. Kondisi tersebut tidak hanya merugikan individu yang bersangkutan, tetapi juga mengurangi kesempatan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten. Dalam jangka panjang, praktik seperti ini dapat menciptakan segmentasi pasar kerja berdasarkan identitas keagamaan yang bertentangan dengan semangat persatuan dan keberagaman yang menjadi karakteristik masyarakat Indonesia.

Permasalahan tersebut semakin penting untuk dikaji karena perkembangan teknologi informasi telah mengubah pola rekrutmen tenaga kerja. Saat ini sebagian besar lowongan pekerjaan dipublikasikan melalui platform digital yang dapat diakses oleh masyarakat secara luas. Penyebaran informasi yang sangat cepat menyebabkan persyaratan yang bersifat diskriminatif juga dapat tersebar secara luas dalam waktu singkat. Akibatnya, dampak diskriminasi tidak lagi terbatas pada satu wilayah tertentu, melainkan dapat memengaruhi pencari kerja dari berbagai daerah. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih efektif terhadap isi pengumuman lowongan pekerjaan, baik yang dipublikasikan melalui media cetak maupun media elektronik.

Dari sudut pandang perlindungan hukum, pencari kerja merupakan subjek hukum yang seharusnya memperoleh jaminan perlindungan sejak sebelum hubungan kerja terbentuk. Perlindungan tersebut tidak hanya berupa mekanisme penyelesaian sengketa setelah terjadi pelanggaran, tetapi juga mencakup upaya preventif melalui pembentukan norma hukum yang jelas mengenai batasan persyaratan rekrutmen. Kepastian hukum diperlukan agar pemberi kerja memahami kriteria yang diperbolehkan dan yang dilarang dalam proses seleksi tenaga kerja. Dengan adanya pengaturan yang tegas, potensi penyalahgunaan kewenangan dalam menentukan persyaratan rekrutmen dapat diminimalkan sehingga kesempatan kerja yang setara bagi seluruh warga negara dapat diwujudkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai batas kewenangan pemberi kerja dalam menetapkan persyaratan rekrutmen berdasarkan prinsip non-diskriminasi. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam menyempurnakan regulasi ketenagakerjaan, bagi pemberi kerja dalam menyusun persyaratan rekrutmen yang objektif dan sesuai hukum, serta bagi pencari kerja dalam memahami hak-haknya apabila menghadapi praktik diskriminasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang mendukung terciptanya sistem rekrutmen tenaga kerja yang adil, transparan, akuntabel, serta selaras dengan prinsip hak asasi manusia, konstitusi, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan nasional.

2. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif yaitu menelaah bahan hukum sebagai dasar untuk mengkaji isu hukum dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual (Marzuki 2017). Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak atas pekerjaan, prinsip non-diskriminasi, dan rekrutmen tenaga kerja. Bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, artikel hukum, dan penelitian terdahulu serta bahan hukum tersier sebagai bahan pendukung. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis untuk menilai kesesuaian pencantuman agama dalam persyaratan rekrutmen dengan prinsip non-diskriminasi serta merumuskan perlindungan hukum bagi pencari kerja yang dirugikan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, doktrin, serta literatur hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk menemukan asas hukum, konsep hukum, serta argumentasi hukum yang dapat digunakan dalam menjawab isu hukum mengenai pencantuman agama sebagai persyaratan dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Menurut Marzuki (2017), penelitian hukum normatif dilakukan dengan menelaah bahan hukum sebagai sumber utama untuk menganalisis suatu permasalahan hukum melalui pendekatan yang sistematis dan logis.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji

berbagai ketentuan hukum yang mengatur hak atas pekerjaan, prinsip persamaan kesempatan, larangan diskriminasi, serta kewenangan pemberi kerja dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja. Peraturan yang dianalisis antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta berbagai peraturan pelaksana yang berkaitan dengan hubungan kerja dan perlindungan hak pencari kerja. Melalui pendekatan ini dapat diketahui kesesuaian antara praktik rekrutmen dengan norma hukum yang berlaku.

Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep-konsep hukum yang berkembang dalam ilmu hukum, khususnya mengenai hak atas pekerjaan, prinsip non-diskriminasi, perlindungan hukum, kesetaraan kesempatan kerja, dan hak asasi manusia. Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji pendapat para ahli hukum, teori-teori hukum, serta doktrin yang relevan sehingga diperoleh landasan konseptual yang kuat dalam menganalisis isu hukum yang menjadi objek penelitian. Penggunaan pendekatan konseptual juga dimaksudkan untuk memberikan interpretasi terhadap ketentuan hukum yang masih mengandung kekaburan norma, khususnya mengenai batas kewenangan pemberi kerja dalam menentukan persyaratan rekrutmen.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan mengikat dan berkaitan langsung dengan objek penelitian, termasuk ketentuan mengenai hak konstitusional atas pekerjaan, prinsip non-diskriminasi, hak asasi manusia, serta pengaturan mengenai hubungan kerja dan proses rekrutmen tenaga kerja. Selain itu, apabila diperlukan, penelitian ini juga mempertimbangkan putusan pengadilan yang memiliki relevansi terhadap isu diskriminasi dalam ketenagakerjaan sebagai bahan untuk memperkuat argumentasi hukum.

Bahan hukum sekunder terdiri atas buku-buku hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, artikel ilmiah, karya akademik, serta pendapat para pakar yang membahas hukum ketenagakerjaan, hak asasi manusia, perlindungan hukum, dan prinsip non-diskriminasi. Bahan hukum sekunder berfungsi memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer sekaligus memperkaya analisis melalui berbagai pandangan ilmiah. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan berbagai sumber referensi lain digunakan sebagai pelengkap untuk memperoleh pemahaman terhadap istilah maupun konsep hukum yang digunakan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengidentifikasi, menginventarisasi, membaca, mengkaji, dan mengelompokkan seluruh bahan hukum yang relevan dengan pokok permasalahan penelitian. Seluruh bahan hukum kemudian disusun secara sistematis berdasarkan tema pembahasan agar memudahkan proses analisis. Tahapan ini juga dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan hasil penelitian terdahulu sehingga diperoleh gambaran yang utuh mengenai pengaturan hukum terhadap diskriminasi agama dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode penafsiran hukum dan argumentasi hukum. Setiap ketentuan peraturan perundang-undangan dianalisis berdasarkan kesesuaiannya dengan prinsip non-diskriminasi, hak atas pekerjaan, dan perlindungan hak asasi manusia. Selanjutnya, hasil analisis dibandingkan dengan praktik pencantuman agama sebagai persyaratan dalam rekrutmen tenaga kerja untuk mengetahui apakah praktik tersebut memiliki dasar hukum yang sah atau justru bertentangan dengan prinsip persamaan kesempatan kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut, penelitian ini merumuskan bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pencari kerja yang mengalami diskriminasi agama pada tahap rekrutmen, baik melalui penguatan regulasi, pengawasan pemerintah, maupun mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

3. Hasil dan Pembahasan

Kesesuaian Pencantuman Agama dalam Persyaratan Rekrutmen Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan dan Prinsip Non-Diskriminasi

Rekrutmen merupakan tahap awal yang dilakukan pemberi kerja untuk mendapatkan calon tenaga kerja sesuai kebutuhan jabatan (Lilistian 2022). Tahap ini tidak dapat dipahami hanya sebagai kegiatan administratif, karena rekrutmen menentukan terbuka atau tertutupnya akses seseorang terhadap pekerjaan. Dalam hukum ketenagakerjaan, rekrutmen termasuk dalam ruang lingkup ketenagakerjaan Hal ini sejalan dengan Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan yang mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Dengan demikian, proses mencari lowongan,

melamar pekerjaan, mengikuti seleksi, dan menunggu hasil seleksi tetap termasuk dalam bidang yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan.

Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Kewenangan pemberi kerja memiliki kebutuhan jabatan yang berbeda-beda. Namun kewenangan rekrutmen tidak dapat dimaknai sebagai kebebasan mutlak untuk menentukan syarat apa pun. Setiap syarat rekrutmen harus diuji berdasarkan hubungan langsung dengan pekerjaan, objektivitas, proporsionalitas, dan akibat yang ditimbulkan terhadap akses kerja pencari kerja (Hasanah et al. 2025). Persyaratan seperti pendidikan, pengalaman, sertifikasi, kemampuan teknis, kemampuan komunikasi, atau kesiapan bekerja sesuai jadwal dapat dinilai sah sepanjang sesuai dengan jabatan. Persoalan hukum muncul ketika persyaratan rekrutmen tidak lagi diarahkan pada kemampuan kerja, melainkan pada identitas pribadi pelamar. Agama merupakan identitas pribadi yang dilindungi hukum. Agama tidak dapat dijadikan syarat umum dalam rekrutmen apabila tidak memiliki hubungan langsung dengan sifat dan fungsi utama jabatan.

Prinsip kesamaan kesempatan kerja menjadi dasar utama untuk menilai sah atau tidaknya pencantuman agama dalam persyaratan rekrutmen. Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Ketentuan ini berhubungan langsung dengan proses rekrutmen karena kesempatan memperoleh pekerjaan dimulai sejak lowongan kerja dibuka. Apabila lowongan kerja mencantumkan agama tertentu sebagai syarat, maka pelamar dari agama lain dapat kehilangan kesempatan sebelum kompetensinya dinilai. Keadaan tersebut bertentangan dengan prinsip kesamaan kesempatan kerja karena penilaian terhadap pelamar tidak dilakukan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kecakapan, atau kesesuaian dengan jabatan (Mahardhika et al. 2025).

Meskipun Pasal 5 UU Ketenagakerjaan telah memberikan dasar normatif mengenai hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, ketentuan tersebut belum mengatur batas antara persyaratan rekrutmen yang sah berdasarkan kebutuhan jabatan dan persyaratan yang bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Ketentuan tersebut tidak merinci kriteria yang dapat digunakan untuk menilai keabsahan suatu persyaratan rekrutmen. Kondisi ini menimbulkan persoalan ketika agama dicantumkan sebagai persyaratan untuk pekerjaan yang tidak memiliki hubungan langsung dengan pelaksanaan fungsi keagamaan.

Larangan diskriminasi juga memperoleh dasar konstitusional dalam Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945. Hak untuk bekerja tidak boleh dimaknai secara sempit hanya setelah seseorang diterima bekerja, tetapi juga mencakup hak untuk mengakses pekerjaan secara adil. Pasal 1 angka 3 UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM menegaskan bahwa diskriminasi mencakup “setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang didasarkan antara lain pada agama dan berakibat pada pengurangan atau penghapusan hak asasi manusia”. Maka pencantuman agama dalam persyaratan rekrutmen dapat memenuhi unsur diskriminasi apabila mengakibatkan pelamar dari agama lain tidak dapat melamar atau tidak dapat mengikuti seleksi.

Pasal 38 UU Nomor 39 Tahun 1999 juga menegaskan bahwa “setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan yang layak sesuai bakat, kecakapan, dan kemampuan”. Norma ini menunjukkan bahwa ukuran yang sah dalam memperoleh pekerjaan adalah kemampuan yang berkaitan dengan jabatan, bukan agama pelamar. Diskriminasi tidak hanya dilihat dari niat pemberi kerja, tetapi juga dari akibat yang ditimbulkan. Apabila syarat agama menyebabkan kelompok agama tertentu kehilangan kesempatan untuk mengakses pekerjaan, maka syarat tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pembatasan yang diskriminatif. Pengecualian hanya dapat dibenarkan apabila agama benar-benar memiliki keterkaitan langsung dengan sifat dan fungsi utama pekerjaan.

Pengaturan mengenai larangan diskriminasi dalam rekrutmen juga telah berkembang di berbagai negara. Di Amerika Serikat, melarang diskriminasi berdasarkan agama dalam proses rekrutmen, kecuali apabila agama merupakan persyaratan yang berkaitan langsung dengan sifat dan fungsi utama pekerjaan (*bona fide occupational qualification*). Sementara itu, Uni Eropa melalui *Council Directive 2000/78/EC* juga melarang diskriminasi berdasarkan agama dalam akses terhadap pekerjaan, kecuali terdapat alasan yang sah dan proporsional. Berbeda dengan pengaturan tersebut, hukum ketenagakerjaan di Indonesia belum mengatur secara tegas batasan penggunaan agama sebagai persyaratan rekrutmen, sehingga masih berpotensi menimbulkan praktik diskriminatif dan ketidakpastian hukum bagi pencari kerja.

Tabel 1. Parameter Pengujian Yuridis Pencantuman Agama dalam Persyaratan Rekrutmen

Dasar Hukum	Parameter Uji	Implikasi dan Analisis Normatif
Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan	Apakah syarat rekrutmen sesuai dengan kebutuhan jabatan?	Pemberi kerja berwenang merekrut tenaga kerja, tetapi kewenangan tersebut tidak bersifat mutlak. Setiap syarat harus berhubungan langsung dengan pekerjaan, kebutuhan jabatan, dan kompetensi. Syarat agama untuk pekerjaan umum menunjukkan penggunaan kewenangan yang tidak proporsional.
Pasal 5 dan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan	Apakah syarat agama membatasi kesempatan kerja dan bertentangan dengan asas penempatan tenaga kerja?	Rekrutmen harus terbuka, objektif, adil, setara, dan tanpa diskriminasi. Syarat agama dalam pekerjaan umum menggeser dasar seleksi dari kompetensi menjadi identitas pribadi, sehingga pelamar tidak dinilai berdasarkan pendidikan, pengalaman, keahlian, atau kecakapan kerja.
UUD NRI Tahun 1945 dan UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM	Apakah syarat agama menghambat hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan bebas dari diskriminasi?	Hak atas pekerjaan berlaku sejak tahap akses kerja. Apabila agama dijadikan syarat tanpa alasan yang sesuai dengan jabatan, pencari kerja dari agama lain kehilangan kesempatan sebelum kemampuannya dinilai. Hal ini dapat dipandang sebagai pembatasan atau pengucilan dalam memperoleh pekerjaan secara adil.
UU Nomor 21 Tahun 1999 jo. Konvensi ILO Nomor 111	Apakah agama memiliki keterkaitan langsung dengan sifat dan fungsi utama pekerjaan?	Pembedaan berdasarkan agama hanya dapat dibenarkan apabila agama melekat pada fungsi utama pekerjaan, seperti guru agama, rohaniwan, pembimbing ibadah, atau penyuluh agama. Untuk pekerjaan umum, syarat agama merupakan pembatasan akses kerja yang tidak objektif, tidak proporsional, dan berpotensi diskriminatif.

Sumber: Data diolah oleh Penulis (2026)

Berdasarkan parameter tersebut, Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus dibaca secara sistematis bersama Pasal 5 dan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan, UUD NRI 1945, UU HAM, serta Konvensi ILO Nomor 111. Pencantuman agama hanya dapat dianggap sah apabila agama menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan tugas jabatan. Untuk pekerjaan yang menjalankan fungsi keagamaan, seperti guru agama, rohaniwan, pembimbing ibadah, atau penyuluh agama, syarat agama dapat dipandang sebagai kualifikasi yang sesuai. Sebaliknya, untuk pekerjaan umum seperti satpam, *cleaning service*, *housekeeping*, staf administrasi, kasir, operator produksi, atau staf gudang, agama bukan ukuran kemampuan kerja sehingga pencantumannya tidak objektif, tidak proporsional, dan menimbulkan diskriminatif.

Perlindungan Hukum bagi Pencari Kerja yang Mengalami Diskriminasi Agama dalam Persyaratan Rekrutmen

Pencari kerja merupakan subjek hukum yang berhak memperoleh perlindungan dari perlakuan diskriminatif dalam proses rekrutmen (Amri et al. 2025). Perlindungan terhadap pencari kerja diperlukan karena kerugian akibat diskriminasi dapat terjadi sejak tahap pra-hubungan kerja. Tingginya tindakan diskriminatif dalam proses perekrutan membuat pencari kerja kesulitan mendapat posisi yang sesuai dengan kemampuan dan bidang keahliannya. Apabila pencari kerja dikecualikan sejak awal karena agama, maka ia kehilangan kesempatan untuk dinilai berdasarkan kompetensi. Kerugian tersebut tetap memiliki nilai hukum karena menyangkut hilangnya akses terhadap pekerjaan. (Hasanah et al. 2025)

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pencari kerja masih belum diatur secara tegas khususnya mengenai batas syarat rekrutmen yang boleh dan tidak boleh digunakan pemberi kerja. Perlindungan hukum yang berlaku saat ini masih bersifat sektoral karena belum terdapat mekanisme khusus yang mengatur penyelesaian diskriminasi pada tahap pra-hubungan kerja. Akibatnya pencari kerja hanya mengandalkan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan maupun instrumen HAM yang belum secara spesifik mengakomodasi permasalahan dalam rekrutmen. Larangan diskriminasi memang telah diakui dalam berbagai peraturan tetapi mekanisme

perlindungan pada tahap sebelum hubungan kerja belum sejelas perlindungan setelah hubungan kerja terbentuk. Kondisi ini membuka peluang bagi pemberi kerja untuk menggunakan alasan kebutuhan internal atau operasional dalam mencantumkan syarat agama. Syarat tersebut dapat menutup kesempatan pelamar dari agama lain yang memiliki kompetensi sesuai (Diba and Zohriah 2024).

Perlindungan hukum bagi pencari kerja dapat dipahami sebagai upaya untuk menjamin agar hak atas kesempatan kerja tidak hanya diakui secara normatif, tetapi juga dapat dilaksanakan dalam proses rekrutmen. Jika tahap rekrutmen dibiarkan tanpa pengawasan dan batas hukum yang jelas, pencari kerja dapat mengalami perlakuan diskriminatif sebelum memperoleh kesempatan untuk membuktikan kemampuannya. Perlindungan hukum terhadap pencari kerja harus menjangkau tahap sebelum hubungan kerja terbentuk, terutama ketika persyaratan rekrutmen berpotensi membatasi akses kerja berdasarkan agama.

Bentuk perlindungan hukum pertama adalah perlindungan preventif. Perlindungan preventif merupakan perlindungan yang diberikan sebelum pelanggaran terjadi (Hadjon 2015). Dalam diskriminasi agama dalam rekrutmen, perlindungan preventif bertujuan mencegah lahirnya rekrutmen yang memuat syarat agama tanpa hubungan langsung dengan pekerjaan. Perlindungan dapat dilakukan melalui pengaturan yang lebih jelas mengenai batas kewenangan pemberi kerja, pengawasan terhadap informasi lowongan kerja, verifikasi persyaratan rekrutmen, transparansi proses seleksi, dan penyusunan pedoman rekrutmen yang objektif. Apabila syarat agama sudah tercantum sejak awal, pencari kerja dari agama lain dapat mengurungkan niat melamar sebelum memperoleh kesempatan untuk dinilai.

Perlindungan preventif diarahkan pada pembatasan kewenangan pemberi kerja dalam menyusun persyaratan rekrutmen. Pemberi kerja memang berwenang menentukan kualifikasi jabatan, tetapi setiap kualifikasi harus memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan yang ditawarkan. Pemberi kerja dapat mencantumkan syarat pendidikan, pengalaman, keterampilan, sertifikasi, kemampuan teknis, kemampuan komunikasi, atau kesiapan bekerja sesuai jadwal. Sebaliknya, agama tidak dapat dicantumkan sebagai syarat umum apabila pekerjaan tersebut tidak menjalankan fungsi keagamaan secara langsung. Apabila pemberi kerja membutuhkan pekerja yang dapat bertugas pada hari tertentu, syarat yang tepat adalah “bersedia bekerja sesuai jadwal operasional”, bukan “harus beragama tertentu”. Dengan demikian, kebutuhan pemberi kerja tetap dapat dipenuhi tanpa menutup kesempatan kerja bagi kelompok agama tertentu.

Pengawasan terhadap informasi lowongan kerja perlu dilakukan oleh pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan. Pengawasan tidak hanya dilakukan terhadap lowongan yang disampaikan melalui dinas ketenagakerjaan, tetapi juga terhadap lowongan yang diumumkan melalui laman resmi perusahaan, media sosial, maupun platform penyedia informasi lowongan kerja, dan platform digital karena lowongan kerja dapat tersebar cepat dan luas. Jika ditemukan persyaratan agama yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pemberi kerja perlu diminta menghapus atau mengganti syarat tersebut dengan syarat yang lebih objektif.

Selain penguatan pengawasan oleh instansi ketenagakerjaan, pembentukan lembaga atau komisi independen yang secara khusus mengawasi proses rekrutmen dapat dipertimbangkan sebagai upaya memperkuat perlindungan hukum bagi pencari kerja (Raissa 2020). Lembaga tersebut dapat berfungsi menerima pengaduan, memeriksa dugaan persyaratan rekrutmen yang diskriminatif, serta memberikan rekomendasi atau tindakan administratif kepada pemberi kerja. Namun pembentukan lembaga tersebut memerlukan dasar hukum yang jelas agar kewenangan, mekanisme kerja, dan bentuk tindakannya tidak tumpang tindih dengan instansi ketenagakerjaan atau lembaga perlindungan hak asasi manusia yang telah ada.

Bentuk perlindungan hukum kedua adalah perlindungan represif. Perlindungan represif merupakan perlindungan yang diberikan setelah tindakan diskriminatif terjadi (Sicaya, Budhiarta, and Widiat 2022). Perlindungan ini berlaku ketika pencari kerja mengalami kerugian karena terhalang melamar, tidak diberi kesempatan mengikuti seleksi, tidak diproses dalam rekrutmen, atau tersingkir karena agama yang dianutnya. Tujuan perlindungan represif bukan untuk memaksa pemberi kerja menerima pencari kerja tertentu, tetapi untuk menghentikan tindakan diskriminatif, memulihkan kesempatan kerja yang tertutup secara tidak sah, dan memastikan proses rekrutmen berjalan berdasarkan ukuran yang objektif.

Mekanisme perlindungan represif dapat dilakukan melalui pengaduan kepada instansi ketenagakerjaan atau lembaga yang berwenang. Pencari kerja dapat menggunakan bukti awal berupa dokumen atau rekaman komunikasi yang menunjukkan adanya syarat agama dalam proses rekrutmen. Setelah pengaduan diterima, instansi berwenang dapat melakukan pemeriksaan awal, meminta klarifikasi kepada pemberi kerja, menilai hubungan antara syarat agama dan fungsi jabatan, serta memberikan rekomendasi perbaikan. Apabila syarat agama tidak memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan, pemberi kerja dapat diminta menghapus syarat tersebut dan membuka kembali kesempatan seleksi secara objektif.

Perlindungan represif diperkuat melalui sanksi administratif. Dalam rekrutmen yang diskriminatif, sanksi administratif dapat menjadi instrumen untuk memastikan bahwa pemberi kerja tidak mengabaikan prinsip non-diskriminasi. Sanksi tersebut tetap perlu diberikan setelah ada pemeriksaan dan klarifikasi. Langkah awal dapat berupa teguran, peringatan tertulis, atau perintah perbaikan lowongan. Jika pemberi kerja tetap mempertahankan syarat yang diskriminatif, sanksi yang lebih tegas dapat dipertimbangkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemulihan bagi pencari kerja yang mengalami diskriminasi agama dalam rekrutmen tidak harus berupa penerimaan kerja secara langsung. Pemulihan yang lebih tepat adalah pemulihan kesempatan kerja. Artinya, pencari kerja yang sebelumnya tersingkir karena syarat agama harus diberikan kesempatan untuk mengikuti proses seleksi berdasarkan kompetensi, pengalaman, pendidikan, keterampilan, dan kecakapan kerja. Tujuan pemulihan ini adalah mengembalikan hak pencari kerja untuk dinilai secara objektif. Dengan cara ini, pemberi kerja tetap dapat memilih pelamar yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, tetapi tidak boleh menutup akses pencari kerja berdasarkan agama yang tidak relevan dengan pekerjaan.

Perlindungan hukum bagi pencari kerja yang mengalami diskriminasi agama dalam persyaratan rekrutmen harus dibangun melalui dua arah. Pertama, perlindungan preventif melalui pengawasan lowongan kerja, verifikasi persyaratan rekrutmen, pedoman rekrutmen non-diskriminatif, dan edukasi kepada pemberi kerja. Kedua, perlindungan represif melalui mekanisme pengaduan, pemeriksaan, klarifikasi, rekomendasi perbaikan, pemulihan kesempatan seleksi, dan sanksi administratif apabila diperlukan. Perlindungan tersebut tidak menghapus kewenangan pemberi kerja untuk memilih tenaga kerja, tetapi membatasi kewenangan tersebut agar tidak dijalankan secara diskriminatif. Dengan perlindungan hukum yang jelas, pencari kerja dapat memperoleh kesempatan yang sama untuk dinilai berdasarkan kompetensi, bukan berdasarkan identitas agama.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencantuman agama sebagai persyaratan rekrutmen pada pekerjaan yang bersifat umum belum sejalan dengan prinsip non-diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Meskipun Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk merekrut tenaga kerja sesuai kebutuhan jabatan, kewenangan tersebut tidak dapat dimaknai sebagai hak yang bersifat absolut. Setiap persyaratan rekrutmen harus memiliki hubungan yang rasional dengan karakteristik pekerjaan sehingga tidak menghilangkan kesempatan kerja bagi pihak yang sebenarnya memiliki kompetensi sesuai. Temuan ini memperlihatkan bahwa kewenangan pemberi kerja harus dibatasi oleh prinsip proporsionalitas, objektivitas, dan persamaan kesempatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam perspektif hak asasi manusia, hak memperoleh pekerjaan tidak hanya dimaknai sebagai hak setelah seseorang diterima bekerja, tetapi juga mencakup hak untuk memperoleh akses yang setara dalam proses rekrutmen. Oleh karena itu, diskriminasi dapat terjadi sejak pengumuman lowongan pekerjaan diterbitkan apabila persyaratan yang digunakan secara langsung membatasi kelompok tertentu untuk mengikuti proses seleksi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pencari kerja harus dimulai sejak tahap pra-hubungan kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa perlindungan hukum tidak boleh hanya diberikan kepada pekerja yang telah memiliki hubungan kerja, tetapi juga kepada pencari kerja yang sedang berupaya memperoleh kesempatan bekerja secara adil.

Analisis terhadap ketentuan konstitusi, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan menunjukkan adanya hubungan yang saling melengkapi dalam menjamin persamaan kesempatan kerja. Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 memberikan jaminan atas perlakuan yang adil dan bebas dari diskriminasi, sedangkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 memperluas makna diskriminasi sebagai setiap bentuk pembatasan yang mengurangi hak seseorang karena identitas tertentu, termasuk agama. Dengan demikian, pencantuman agama sebagai syarat administratif pada pekerjaan yang tidak memiliki hubungan langsung dengan fungsi keagamaan berpotensi bertentangan dengan keseluruhan sistem perlindungan hak asasi manusia di Indonesia.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya kekaburan norma dalam Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk merekrut tenaga kerja, tetapi tidak menjelaskan batasan mengenai persyaratan yang diperbolehkan dan persyaratan yang bersifat diskriminatif. Kekosongan pengaturan tersebut membuka peluang bagi pemberi kerja untuk menggunakan agama sebagai syarat administratif meskipun tidak berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan interpretasi sistematis dengan menghubungkan Pasal 35 ayat (1) dengan Pasal 5 dan Pasal 32 Undang-Undang

Ketenagakerjaan, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, serta Konvensi ILO Nomor 111 agar kewenangan rekrutmen tetap berada dalam koridor perlindungan hak asasi manusia.

Apabila dibandingkan dengan pengaturan di Amerika Serikat maupun Uni Eropa, hukum Indonesia masih belum memiliki parameter yang tegas mengenai penggunaan agama sebagai persyaratan rekrutmen. Kedua sistem hukum tersebut hanya memperbolehkan perbedaan berdasarkan agama apabila agama merupakan persyaratan yang secara langsung berkaitan dengan sifat dan fungsi utama pekerjaan. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak pencari kerja tidak menghilangkan hak pemberi kerja untuk menentukan kebutuhan jabatan, tetapi memastikan bahwa setiap persyaratan benar-benar didasarkan pada kompetensi dan karakteristik pekerjaan. Pendekatan serupa relevan untuk dikembangkan dalam sistem hukum Indonesia guna memperkuat kepastian hukum dan mencegah praktik diskriminatif dalam proses rekrutmen.

4. Kesimpulan

Pencantuman agama tertentu dalam persyaratan rekrutmen tidak dapat dibenarkan apabila pekerjaan yang ditawarkan bersifat umum dan tidak langsung terkait dengan fungsi keagamaan. Pemberi kerja memang memiliki kewenangan untuk merekrut tenaga kerja berdasarkan Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, tetapi kewenangan tersebut bukan kewenangan tanpa batas. Kewenangan tersebut harus dijalankan berdasarkan prinsip objektif, adil, proporsional, dan tidak diskriminatif sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan, UUD NRI 1945, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, serta Konvensi ILO Nomor 111. Maka syarat agama hanya dapat dibenarkan apabila melekat pada fungsi utama jabatan, seperti guru agama, rohaniwan, pembimbing ibadah, atau penyuluh agama. Untuk pekerjaan umum seperti satpam, cleaning service, housekeeping, staf administrasi, kasir, atau pekerjaan teknis lainnya, agama bukan ukuran kemampuan kerja sehingga pencantumannya berpotensi menjadi bentuk diskriminasi. Perlindungan hukum bagi pencari kerja yang menghadapi diskriminasi agama dalam persyaratan perekrutan pekerjaan harus diberikan sejak tahap pra-hubungan kerja. Pencari kerja belum dianggap sebagai pekerja atau buruh, namun tetap berhak mendapatkan peluang kerja yang adil dan tidak diskriminatif. Perlindungan tersebut dapat dilakukan melalui dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif dilakukan melalui pengawasan lowongan kerja, verifikasi persyaratan rekrutmen, pedoman rekrutmen non-diskriminatif, dan edukasi kepada pemberi kerja. Perlindungan represif dilakukan melalui mekanisme pengaduan, pemeriksaan, klarifikasi, rekomendasi perbaikan, pemulihan kesempatan seleksi, serta sanksi administratif apabila pemberi kerja tetap mempertahankan syarat yang diskriminatif. Perlindungan ini tidak bertujuan memaksa pemberi kerja menerima pelamar tertentu, tetapi memastikan agar setiap pencari kerja dinilai berdasarkan kompetensi, pengalaman, pendidikan, keterampilan, dan kecakapan kerja, bukan berdasarkan identitas agama. Maka diperlukan pembentukan pengaturan yang secara tegas membatasi penggunaan persyaratan rekrutmen yang bersifat diskriminatif agar perlindungan hukum bagi pencari kerja pada tahap pra-hubungan kerja memperoleh kepastian hukum.

Referensi

1. Amri, Ibra Fulezni, Britney Wilhemina, Berlian Minggu, and Felicia Shindy. 2025. "Perspektif Hukum Ketenagakerjaan : Kepastian Hukum Bagi Calon Tenaga Kerja Dalam Proses Rekrutmen." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 5 (3): 7152-7169. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i3.19758>.
2. Anrizmadha, I Gde, and I Made Sarjana. 2020. "KEABSAHAN PERSYARATAN AGAMA TERTENTU DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA DI INDONESIA." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 8 (5): 678-688. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/58482>.
3. Diba, Ishlah Farah, and Anis Zohriah. 2024. "Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Organisasi Pendidikan." *Journal of Education Research* 5 (1): 576-582. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.759>.
4. Hadjon, Philipus M. 2015. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dan Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
5. Hasanah, Melia Dwi, Dea Zulfa Inayah, Nazwa Bunga, and Rezki Perdana. 2025. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Mengalami Diskriminasi Dalam Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum, Kebijakan Publik, Dan Pemerintahan* 2 (13): 200-212. <https://doi.org/10.62383/desentralisasi.v2i3.903>.
6. Lilistian, Yuliana.F. 2022. "REKRUTMEN KARYAWAN PERUSAHAAN." *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 20 (92). <https://doi.org/10.51826/fokus.v20i1.596>.
7. Mahardhika, Dutasena, Eileen Carsnelly, Galuh Gilang, Gumintang Achmad, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, and Provinsi D K I Jakarta. 2025. "Perlindungan Hukum Dalam Sektor Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja." *Journal of Health Education Law Information and Humanities* 2 (1): 147-156. <https://doi.org/10.57235/helium.v2i1.4722>.
8. Marzuki, Prof. Dr. Mahmud. 2017. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*.
9. Raissa, Amanda. 2020. "PERLINDUNGAN BAGI PARA PENCARI KERJA DARI KUALIFIKASI PERUSAHAAN YANG DISKRIMINATIF." *Mimbar Keadilan* 12 (2): 262-271. <https://doi.org/10.30996/mk.v12i2.2482>.
10. Ramadhani, Febriansyah, Silaswaty Faried Femmy, and Glica Aini Firsiandiar. 2025. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PARA PENCARI KERJA ATAS DISKRIMINASI USIA DI INDONESIA." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 6 (5): 1-13. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.2500>.
11. Rohman, Fathur. 2022. "Eksistensi Pluralisme Di Indonesia: Menyikapi Pro-Kontra Pluralisme Agama Dalam Perspektif Islam." *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 9 (2): 248-259. <https://doi.org/10.69896/modeling.v9i2.1242>.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12246>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

12. Sari, Friski Amelia, and Dipo Wahjono Haryono. 2024. "DISKRIMINASI USIA MAKSIMUM SEBAGAI SYARAT AWAL BEKERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA." JURNAL PENELITIAN 8 (13): 675-685. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v8i2.5495.
13. Sicaya, Kadek Vegas Ananta, I Nyoman Putu Budhiarta, and Ida Ayu Putu Widiat. 2022. "Perlindungan Hukum Terhadap Waria Dari Perlakuan Diskriminatif." Jurnal Analogi Hukum Journal 4 (3): 288-292. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum/article/view/5615>.
14. ASEAN. (2018). ASEAN framework on digital data governance. Jakarta: ASEAN Secretariat.
15. Court of Justice of the European Union. (2020). Data Protection Commissioner v Facebook Ireland Ltd and Maximillian Schrems (Case C-311/18). Luxembourg: CJEU.
16. European Commission. (2024). Adequacy decisions. Brussels: European Commission.
17. European Parliament & Council of the European Union. (2016). Regulation (EU) 2016/679 (General Data Protection Regulation). Official Journal of the European Union, L119, 1–88.
18. Greenleaf, G. (2022). Global data privacy laws 2021: Despite COVID delays, 145 laws show GDPR dominance. Privacy Laws & Business International Report, 175, 10–13.
19. International Organization for Standardization. (2019). ISO/IEC 27701:2019 Security techniques—Extension to ISO/IEC 27001 and ISO/IEC 27002 for privacy information management. Geneva: ISO.
20. Kuner, C. (2023). Transborder data flows and data privacy law (2nd ed.). Oxford, England: Oxford University Press.
21. United Nations Conference on Trade and Development. (2024). Data protection and privacy legislation worldwide. Geneva: UNCTAD.
22. World Bank. (2021). World development report 2021: Data for better lives. Washington, DC: World Bank.
23. European Data Protection Board. (2023). Guidelines 05/2021 on the interplay between the application of Article 3 and the provisions on international transfers under Chapter V of the GDPR. Brussels: EDPB.