JURNAL HUKUM SARASWATI
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Vol. 07 No. 02 Bulan September Tahun 2025
e-ISSN: 2808-6864
Open Acces at: https: https://e-journal.unmas.ac.id
DOI:
https://doihttps://doi.org/10.36733/jhm.v1i2,

Regresi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia: Tinjauan Keterkaitan antara Persyaratan Penampilan Fisik dan Batasan Usia dalam Seleksi Pekerja

Kadek Apriliani[1], Ni Nyoman Candra Dita Sari[2], Ni Nyoman Chindera Rahayu[3]

[1]Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: avrillhya@unmas.ac.id
[2]Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: candraditasari@gmail.com
[3]Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: rahayuchindera@gmail.com

Info Artikel

Title:
Regression of Indonesian Workforce Quality: A Review of the Correlation between Physical Appearance Requirements and Age Limits in Worker Selection

Keywords : Employment, Discrimination, Workforce Quality

Abstract

This article discusses the phenomenon of declining workforce quality in Indonesia caused by the implementation of physical appearance standards also referred to as being "good-looking" and age restrictions in the recruitment process. In practice, many companies prioritize non-substantial criteria such as attractive appearance and young age over competence, experience, and work skills. This approach not only creates discrimination against certain groups, such as older productive-age workers and individuals with non-ideal physical conditions,but also contributes to a mismatch between labor market demands and the qualifications of recruited workers. Through qualitative data analysis and literature review, this study highlights the negative impacts of discriminatory recruitment practices on productivity, efficiency, and inclusivity in the Indonesian workforce. The importance of reforming employment policies to be more equitable and competency-based is also emphasized to improve the quality of national human resources.

Judul:
Regresi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia: Tinjauan Keterkaitan antara Persyaratan Penampilan Fisik dan Batasan Usia dalam Seleksi Pekerja

Kata kunci: Ketenagakerjaan, Diskriminasi, Kualitas Tenaga Kerja

Abstrak

Artikel ini membahas fenomena penurunan kualitas ketenagakerjaan di Indonesia yang disebabkan oleh penerapan standar penampilan fisik atau sebutan lainnya goodlooking serta batasan usia dalam proses rekrutmen. Dalam pelaksanaannya, banyak perusahaan lebih mengutamakan kriteria non-substansial seperti penampilan menarik dan usia muda dibandingkan kompetensi, pengalaman, dan keterampilan kerja. Langkah ini tidak hanya menciptakan diskriminasi terhadap kelompok tertentu, seperti pekerja usia produktif yang lebih tua dan individu dengan kondisi fisik non-ideal, tetapi juga berkontribusi terhadap ketidaksesuaian antara kebutuhan pasar tenaga kerja dan kualifikasi pekerja yang direkrut. Melalui analisis data kualitatif dan studi literatur, penelitian ini menyoroti dampak negatif dari praktik rekrutmen diskriminatif terhadap produktivitas, efisiensi, dan inklusivitas dalam dunia kerja di Indonesia. Ditekankan pula pentingnya reformasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan berbasis

		kompetensi guna meningkatkan kualitas SDM nasional

I. Latar Belakang

Kualitas ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan daya saing dan produktivitas suatu negara. Daya saing dan produktivitas suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas ketenagakerjaan. Peningkatan sumber daya manusia adalah prioritas utama dalam mendukung pembangunan ekonomi dan kemajuan sosial di Indonesia. Namun, ada fenomena yang mengkhawatirkan terkait penurunan kualitas ketenagakerjaan belakangan ini. Salah satu penyebab utama adalah praktik seleksi karyawan yang lebih menekankan standar penampilan fisik dan batasan usia dibandingkan dengan kompetensi, pengalaman, dan keterampilan kerja yang sebenarnya. Ini memiliki banyak efek negatif, seperti diskriminasi terhadap kelompok tertentu, seperti pekerja usia produktif yang lebih tua dan individu yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup. Namun, saat ini ada kecenderungan seleksi kerja yang lebih menitikberatkan pada penampilan fisik dan usia. Hal ini menjadi masalah yang cukup serius dalam dunia kerja karena dapat menyebabkan diskriminasi yang tidak adil terhadap calon pekerja yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai tetapi tidak memenuhi kriteria visual atau usia yang dianggap ideal oleh beberapa perusahaan.

Berdasarkam Ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Negara Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja". Ketenagakerjaan ini meliputi segala hal yang terkait dengan ketenagakerjaan.[1] Dalam proses rekrutmen, kandidat sering dievaluasi bukan hanya dari sudut pandang pendidikan dan pengalaman kerja mereka, tetapi juga dari sudut pandang penampilan, seperti tinggi, bentuk tubuh, warna kulit, atau bahkan gaya berpakaian mereka. Hal ini terutama terjadi di bidang di mana orang berinteraksi secara langsung dengan mereka, seperti perhotelan, penerbangan, industri hiburan, dan pemasaran. Batasan usia juga

[1] Ana Triningsih, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan,* PT Raja Grafindo Persada, Depok, h.2.

menjadi kendala besar bagi banyak orang, terutama mereka di atas 35 atau 40 tahun. Meskipun tidak ada hubungan langsung antara usia dan kemampuan untuk bekerja di pekerjaan tertentu, banyak lowongan kerja meminta usia maksimal.

Kebijakan ini tidak hanya melanggar prinsip keadilan, tetapi juga mengabaikan potensi tenaga kerja berkualitas tinggi. Misalnya, seseorang yang berusia 45 tahun dan memiliki pengalaman kerja 20 tahun di bidang tertentu pasti memiliki pengetahuan dan wawasan kerja yang tidak dimiliki oleh pelamar muda yang baru lulus. Namun, pengalaman berharga ini akan terbuang sia-sia jika perusahaan hanya mengatur usia maksimal 30 tahun. Penekanan pada penampilan fisik, terutama bagi generasi muda, dapat menimbulkan tekanan pada pencari kerja. Ini mendorong munculnya standar kecantikan atau ketampanan yang ketat, yang pada akhirnya dapat menyebabkan rasa tidak percaya diri, ketidakpuasan diri, dan praktik-praktik tidak sehat seperti diet ekstrem atau operasi plastik untuk memenuhi ekspektasi visual. Untuk tujuan bisnis, menumpukan terlalu banyak perhatian pada aspek fisik dan usia sebenarnya dapat merugikan. Karena mereka tidak memenuhi persyaratan usia atau estetika, perusahaan berisiko kehilangan karyawan berbakat dan setia. Perusahaan yang cerdas seharusnya menilai kandidat berdasarkan kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, integritas, dan kemampuan untuk belajar dan menyesuaikan diri, daripada hanya berdasarkan tampilan luar. Penting bagi dunia kerja, baik sektor swasta maupun pemerintahan, untuk mulai mengubah paradigma pengambilan pekerja untuk menjadi lebih berkeadilan, inklusif, dan objektif. Kebijakan yang mendorong penerimaan tenaga kerja berdasarkan kemampuan dan potensi daripada diskriminasi. Akibatnya, dunia kerja dapat menjadi tempat yang lebih terbuka, sehat, dan produktif bagi semua orang.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi dampak yang lebih mendalam dari praktik seleksi kerja yang menitikberatkan pada penampilan fisik dan usia serta untuk mengembangkan kebijakan yang lebih berbasis kompetensi dan adil. Diskriminasi dalam perekrutan tidak hanya merugikan seseorang secara pribadi, tetapi juga dapat menghambat kemajuan organisasi dan negara dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Tanpa reformasi dalam sistem perekrutan tenaga kerja, banyak kandidat berbakat akan tersisih hanya karena mereka tidak memenuhi standar fisik atau usia tertentu, yang tidak relevan dan subjektif. Namun, untuk menghadapi persaingan global yang semakin ketat, Indonesia membutuhkan karyawan

yang tidak hanya menarik secara visual tetapi juga memiliki keterampilan, pemikiran kritis, inovasi, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi ini tidak hanya merugikan orang-orang yang terdampak, tetapi juga menyebabkan ketidaksesuaian antara kualifikasi pekerja yang diterima perusahaan dan kebutuhan pasar tenaga kerja. Akibatnya, efisiensi dan produktivitas di tempat kerja menjadi lebih rendah, dan lingkungan kerja di Indonesia lebih inklusif.

Diharapkan penelitian ini akan menemukan bukti empiris yang menunjukkan bahwa tenaga kerja yang lebih produktif dan berdaya saing dihasilkan dari sistem rekrutmen yang lebih objektif, transparan, dan berfokus pada kompetensi. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk menjadi landasan untuk penyusunan rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan untuk lembaga pemerintah dan sektor swasta agar proses perekrutan tidak lagi terjebak pada praktik diskriminatif yang merugikan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penelitian menyeluruh tentang konsekuensi dari praktik rekrutmen yang diskriminatif ini, serta untuk mendorong perubahan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan berbasis kompetensi. Diharapkan bahwa upaya iniakan meningkatkan kualitas sumber daya manusia bangsa dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan

II. **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan **penelitian hukum normatif**, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah bahan-bahan hukum sebagai dasar analisis terhadap isu diskriminasi dalam proses rekrutmen kerja berdasarkan usia dan penampilan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan **perundang-undangan** dan **pendekatan konseptual**, guna mengkaji prinsip-prinsip hukum yang berkaitan dengan hak atas pekerjaan dan larangan diskriminasi.

III. PEMBAHASAN

Studi ini menyelidiki Fenomena diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia, dengan penekanan pada standar penampilan fisik dan batasan usia, serta bagaimana hal-hal ini berdampak pada kualitas ketenagakerjaan di negara tersebut. Kajian hukum normatif tentang peraturan perundang-undangan dan tinjauan literatur yang relevan digunakan untuk melakukan analisis.

3.1 Diskriminasi Dalam Tahap Rekrutmen Berdasarkan Penampilan Fisik dan Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak perusahaan di Indonesia masih memprioritaskan kriteria non-substansial seperti penampilan menarik (good looking) dan usia muda saat memilih calon pekerja. Ini terutama terlihat di industri jasa seperti perhotelan, penerbangan, dan hiburan. Nugroho menyatakan bahwa standar kecantikan dalam proses penerimaan karyawan tidak hanya bersifat subjektif, tetapi dapat menghilangkan peluang pekerjaan bagi mereka yang berbakat tetapi tidak memenuhi standar penampilan tertentu.[2] Selain itu, pembatasan usia maksimal yang umumnya diterapkan, seperti usia 30 hingga 35 tahun, sangat menghambat orang yang lebih tua untuk bekerja. Studi oleh Santoso dan Rahman menemukan bahwa tidak ada hubungan langsung antara usia dan kemampuan kerja, sehingga pembatasan usia ini lebih diskriminatif dan mengabaikan pengalaman kerja yang penting[3]

3.2 Implikasi Hukum dan Sosial dari Diskriminasi Rekrutmen

Secara hukum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia melarang diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Undang-undang ini melarang praktik diskriminasi ini. Siregar menyatakan bahwa meskipun undang-undang mengedepankan prinsip kesetaraan dan nondiskriminasi, praktik yang tidak sesuai dengan aturan menyebabkan ketidaksesuaian antara aturan dan praktik.[4]

Secara hukum, praktik diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja bertentangan langsung dengan beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 5 dan Pasal 6, yang menyatakan bahwa setiap tenaga

[2] Nugroho, B, 2018, *Standar Kecantikan dalam Rekrutmen Karyawan*, PT Gramedia, Jakarta
[3] Santoso, A., & Rahman, F, 2020, *Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen di Indonesia,* Jurnal Ketenagakerjaan, Vol 12. No 1. h 45-60.
[4] Siregar, H, 2019, *Perlindungan Hukum terhadap Diskriminasi dalam Ketenagakerjaan,* Jurnal Hukum dan HAM, Vol 8. No 2. h. 89-104.

kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, dan lain-lain.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga menjamin hak setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang manusiawi (Pasal 38 ayat 1 dan 2). Penerapan batas usia maksimal dan standar fisik yang tidak relevan dengan tugas kerja merupakan bentuk pelanggaran atas hak-hak tersebut.

Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan tidak menerapkan prinsip-prinsip nondiskriminasi tersebut. Siregar mencatat bahwa meskipun secara normatif hukum Indonesia telah menjamin kesetaraan hak dalam memperoleh pekerjaan, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum menyebabkan ketimpangan antara norma hukum dan praktik di lapangan. Hal ini menciptakan ruang abu-abu yang memungkinkan diskriminasi terus terjadi tanpa sanksi tegas kepada pelaku. Dari sisi sosial, dampak diskriminasi dalam rekrutmen tidak hanya bersifat individual tetapi juga sistemik. Beberapa implikasi sosial yang dapat diamati adalah:

1. Pengurangan Peluang Kerja bagi Kelompok Usia Produktif yang Lebih Tua Individu berusia di atas 35 tahun yang masih berada pada usia produktif seringkali tersingkir dalam proses rekrutmen karena batasan usia yang tidak relevan. Akibatnya, mereka menghadapi kesulitan ekonomi dan kehilangan kesempatan untuk berkontribusi secara optimal terhadap pembangunan.
2. Tekanan Psikologis bagi Pencari Kerja Muda untuk Memenuhi Standar Estetika Pencari kerja muda menghadapi tekanan untuk menyesuaikan diri dengan standar fisik tertentu, seperti tinggi badan, warna kulit, atau bentuk tubuh, yang sering kali tidak memiliki korelasi dengan performa kerja. Hal ini dapat menimbulkan gangguan kepercayaan diri, kecemasan, hingga gangguan mental.
3. Pemborosan Potensi Tenaga Kerja yang Kompeten dan Berpengalaman Diskriminasi berdasarkan usia dan penampilan menyebabkan perusahaan kehilangan akses terhadap tenaga kerja yang sebenarnya memiliki keterampilan, pengalaman, dan integritas kerja yang tinggi. Hal ini

menciptakan inefisiensi dan memperburuk *mismatch* antara kebutuhan industri dan kualitas SDM yang tersedia.

4. Munculnya Praktik-Praktik Tidak Sehat Standar estetika yang tidak realistis menimbulkan tren negatif di kalangan pencari kerja, seperti diet ekstrem, penggunaan produk pemutih berbahaya, bahkan prosedur operasi plastik semata-mata untuk meningkatkan daya tarik visual. Yuliana mencatat bahwa tekanan ini dapat menimbulkan gangguan psikologis jangka panjang dan membahayakan kesehatan fisik maupun mental.
5. Peningkatan Kesenjangan Sosial dan Ketimpangan Akses Ekonomi Diskriminasi dalam akses kerja memperkuat struktur ketimpangan sosial. Mereka yang berasal dari latar belakang ekonomi lebih rendah lebih sulit bersaing jika seleksi lebih menekankan pada estetika, yang umumnya diasosiasikan dengan akses terhadap gaya hidup mahal, perawatan tubuh, dan pelatihan kepribadian

Implikasi dari diskriminasi ini secara keseluruhan tidak hanya merugikan individu, tetapi juga menghambat pembangunan sosial-ekonomi nasional karena tidak dimanfaatkannya potensi tenaga kerja secara menyeluruh dan optimal. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat memperburuk angka pengangguran terselubung dan memperbesar ketimpangan pendapatan antar kelompok masyarakat.

Secara sosial, diskriminasi ini menyebabkan beberapa dampak negatif, antara lain:

1. Pengurangan peluang kerja bagi kelompok usia produktif yang lebih tua
2. Tekanan psikologis bagi pencari kerja muda untuk memenuhi standar estetika yang tidak realistis
3. Pemborosan potensi tenaga kerja yang sebenarnya kompeten dan berpengalaman

Tekanan untuk memenuhi standar kecantikan juga memicu praktik tidak sehat, seperti diet ekstrem dan operasi plastik, sebagaimana diungkap oleh

penelitian Yuliana mengenai dampak psikologis dari diskriminasi penampilan di tempat kerja.[5]

3.3 Rekomendasi Kebijakan dan Reformasi Sistem Rekrutmen

Untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, inklusif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, diperlukan reformasi kebijakan rekrutmen tenaga kerja secara menyeluruh. Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi yang perlu dipertimbangkan oleh pemerintah dan sektor swasta adalah sebagai berikut:

1. ***Menghapus Batasan Usia yang Tidak Relevan dalam Lowongan Kerja***

   Pemberlakuan batas usia maksimal dalam iklan lowongan kerja, terutama pada posisi yang tidak bersifat fisik berat atau memerlukan ketangkasan khusus, merupakan bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan kesempatan kerja. Pembatasan usia yang tidak didasarkan pada kebutuhan pekerjaan nyata berpotensi menyisihkan kelompok usia produktif di atas 35 tahun, meskipun mereka memiliki pengalaman dan keterampilan yang relevan. Oleh karena itu, pemerintah perlu merevisi regulasi ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa batas usia hanya boleh digunakan apabila benar-benar relevan secara fungsional.

2. ***Menghilangkan Persyaratan Penampilan Fisik yang Tidak Substansial***

   Kriteria penampilan seperti tinggi badan, warna kulit, atau bentuk wajah yang tercantum dalam syarat pekerjaan sering kali tidak memiliki korelasi langsung dengan produktivitas kerja, kecuali pada posisi yang memerlukan representasi visual tertentu secara profesional (misalnya modeling atau peran akting tertentu). Namun, untuk posisi umum di sektor pelayanan atau administrasi, persyaratan ini bersifat diskriminatif dan dapat menimbulkan tekanan psikologis, terutama bagi pencari kerja perempuan dan kelompok marginal. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan yang melarang penggunaan standar estetika yang tidak berhubungan langsung dengan kinerja kerja.

[5] Yuliana, R, 2021, *Dampak Psikologis Diskriminasi Penampilan di Dunia Kerja,* Jurnal Psikologi Sosial, Vol 15. No 3. H. 112-125

3. **Meningkatkan Pengawasan dan Sanksi terhadap Perusahaan Pelaku Diskriminasi**

Implementasi hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia di Indonesia masih menghadapi kendala serius dalam pengawasan. Banyak kasus diskriminasi tidak ditindak secara hukum karena tidak adanya pelaporan atau karena lemahnya penegakan regulasi oleh instansi terkait. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu memperkuat pengawasan terhadap praktik rekrutmen perusahaan serta menyiapkan mekanisme sanksi administratif maupun pidana bagi pelaku diskriminasi dalam proses seleksi tenaga kerja. Selain itu, sistem pelaporan bagi pencari kerja juga perlu diperkuat agar korban diskriminasi dapat memperoleh perlindungan hukum yang maksimal.

4. **Mendorong Penggunaan Metode Seleksi Berbasis Kompetensi dan Potensi Kerja**

Perusahaan perlu diarahkan untuk menerapkan proses rekrutmen yang berorientasi pada *merit system* dengan menggunakan alat ukur objektif seperti *assessment center*, wawancara berbasis kompetensi (*behavioral interview*), studi kasus, dan uji keterampilan teknis. Penggunaan metode-metode ini tidak hanya meningkatkan keadilan dalam proses rekrutmen, tetapi juga terbukti lebih efektif dalam memilih kandidat yang berkualitas dan memiliki potensi adaptasi jangka panjang. Selain itu, integrasi teknologi dalam seleksi seperti sistem penyaringan otomatis berbasis AI juga dapat dimanfaatkan untuk mengurangi bias manusia dalam tahap awal seleksi.

5. **Pendidikan Publik dan Kampanye Kesadaran akan Nilai Inklusivitas dalam Dunia Kerja**

Reformasi kebijakan tidak akan efektif tanpa disertai perubahan paradigma di kalangan pemberi kerja dan masyarakat luas. Oleh karena itu, diperlukan kampanye kesadaran melalui media massa, seminar ketenagakerjaan, dan pelatihan manajemen SDM yang menekankan pentingnya rekrutmen inklusif dan bebas diskriminasi. Lembaga pendidikan dan pelatihan juga harus mulai membekali calon tenaga kerja dengan

kepercayaan diri dan wawasan bahwa nilai utama dalam dunia kerja adalah kompetensi dan etika, bukan semata-mata penampilan fisik.

Dengan menerapkan rekomendasi ini secara konsisten, sistem ketenagakerjaan di Indonesia dapat berkembang ke arah yang lebih adil, produktif, dan berdaya saing tinggi. Keberagaman usia dan latar belakang fisik dalam lingkungan kerja justru dapat menjadi kekuatan strategis jika dikelola dengan inklusif dan profesional.

IV Kesimpulan

Di Indonesia, diskriminasi, terutama berdasarkan penampilan fisik dan batasan usia, masih sering terjadi dan bertentangan dengan prinsip keadilan dan peraturan perundang-undangan. Meskipun hukum telah menjamin hak atas pekerjaan dan kesetaraan, pelanggaran terus terjadi karena kurangnya pengawasan dan penegakan. Dampaknya tidak hanya merugikan seseorang, tetapi juga menimbulkan tekanan sosial, menghilangkan potensi tenaga kerja yang berkualitas, dan memperburuk ketimpangan ekonomi dan sosial. Untuk menyelesaikan masalah ini, sistem ketenagakerjaan yang adil, efisien, dan manusiawi harus diubah secara menyeluruh melalui penegakan hukum yang tegas, penggunaan sistem seleksi berbasis kompetensi, dan penghapusan standar diskriminatif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ana Triningsih, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan,* PT Raja Grafindo Persada, Depok,

Nugroho, B, 2018, *Standar Kecantikan dalam Rekrutmen Karyawan*, PT Gramedia, Jakarta

Jurnal

Santoso, A., & Rahman, F, 2020, *Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen di Indonesia,* Jurnal Ketenagakerjaan, Vol 12. No 1.

Siregar, H, 2019, *Perlindungan Hukum terhadap Diskriminasi dalam Ketenagakerjaan,* Jurnal Hukum dan HAM, Vol 8. No 2.

Yuliana, R, 2021, *Dampak Psikologis Diskriminasi Penampilan di Dunia Kerja,* Jurnal Psikologi Sosial, Vol 15. No 3.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang