

PEMBATASAN USIA OLEH PERUSAHAAN DALAM REKRUTMEN KERJA DITINJAU DARI PERSEPEKTIF HAK ASASI MANUSIA

Corporate Age Restrictions in Recruitment from a Human Rights Perspective

Rafshahdy Azari Soediro
Universitas Gadjah Mada
rafshahdyazarisoediro@mail.ugm.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 2, 2025	Dec 27, 2025	Jan 9, 2026	Jan 14, 2026

Abstract

Age-based restrictions in recruitment remain commonly applied by companies in Indonesia, which often specify particular age requirements in job vacancy advertisements on the grounds of efficiency, productivity, and alignment with organizational needs. However, this practice raises serious concerns from a human rights perspective, particularly in relation to the principles of non-discrimination and the right to decent work. This study aimed to analyze age restrictions in recruitment from a human rights standpoint, examine the national and international legal bases governing the right to work, and assess whether age-based limitations can be legally justified. The research employed a normative juridical method with statutory, conceptual, and comparative approaches. The findings indicate that age-based restrictions in recruitment are, in principle, potentially in violation of human rights standards when they are not grounded in objective, rational, and proportionate reasons. The state has an obligation to protect, respect, and fulfill citizens' rights to work without discrimination, including discrimination based on age. Therefore, more

stringent regulations and effective monitoring mechanisms are required to ensure that recruitment practices are consistent with human rights principles and social justice.

Keywords: Age Restriction; Job Recruitment; Human Rights; Age Discrimination; Labor Law

Abstrak: Praktik pembatasan usia dalam rekrutmen kerja masih lazim diterapkan oleh perusahaan di Indonesia, dengan mencantumkan persyaratan usia tertentu dalam iklan lowongan kerja atas alasan efisiensi, produktivitas, dan kesesuaian kebutuhan perusahaan. Namun, praktik ini menimbulkan perdebatan serius jika ditinjau dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), khususnya terkait prinsip non-diskriminasi dan hak atas pekerjaan yang layak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pembatasan usia dalam rekrutmen kerja dari sudut pandang HAM, menelaah dasar hukum nasional dan internasional yang mengatur hak atas pekerjaan, serta mengkaji apakah pembatasan usia dapat dibenarkan secara hukum. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen kerja pada dasarnya berpotensi melanggar prinsip HAM apabila tidak didasarkan pada alasan yang objektif, rasional, dan proporsional. Negara memiliki kewajiban untuk melindungi, menghormati, dan memenuhi hak warga negara atas pekerjaan tanpa diskriminasi, termasuk diskriminasi berdasarkan usia. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang lebih tegas serta mekanisme pengawasan yang efektif terhadap praktik rekrutmen agar sejalan dengan prinsip HAM dan keadilan sosial.

Kata Kunci: Pembatasan Usia; Rekrutmen Kerja; Hak Asasi Manusia; Diskriminasi Usia; Hukum Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan manusia, pekerjaan menempati posisi sebagai salah satu aspek yang penting dan fundamental (Fefionaldo, 2025). Melalui pekerjaan, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, mengembangkan potensi diri serta berkontribusi terhadap pembangunan sosial dan ekonomi. Di tengah era globalisasi dan meningkatnya intensitas persaingan bisnis, perusahaan diharuskan melaksanakan proses seleksi tenaga kerja dengan pendekatan yang lebih efisien dan efektif. Dalam praktik bisnis modern, perusahaan sering menetapkan kriteria seleksi yang mencakup pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan teknis, dan pembatasan usia, yang mengandung unsur diskriminasi kepada sebagian orang (Raissa, 2019). Pembatasan usia pelamar kerja, baik batas minimal maupun maksimal, dianggap sebagai strategi untuk memastikan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan pekerjaan (Pangestu, 2024). Banyak perusahaan menetapkan batas usia minimum dan maksimum bagi pelamar kerja, bahkan untuk jenis pekerjaan yang secara objektif tidak memerlukan batasan usia tertentu. Namun, praktik ini menimbulkan pertanyaan terkait

legalitasnya dalam kerangka hukum nasional maupun internasional (Meyrina, 2017), terutama terkait dengan prinsip perlindungan Hak Asasi Manusia yang menjamin kesetaraan dan non diskriminasi (Prasetio et al., 2024).

Perlindungan hak asasi manusia dalam ranah akses terhadap pekerjaan merupakan elemen penting dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan dan inklusif (Pomeranz & Stedman, 2020). Oleh karena itu, penilaian terhadap pelamar seharusnya didasarkan pada kualifikasi, pengalaman, serta kemampuan yang relevan dengan jabatan yang dilamar, tanpa mempertimbangkan aspek-aspek personal seperti jenis kelamin, agama, ras, asal usul, etnis, maupun usia (Subekti, 2018). Ketentuan ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang adil dan non diskriminatif dalam seluruh hubungan kerja (Popović, 2023). Dengan demikian, praktik pembatasan usia yang tidak didasarkan pada pertimbangan objektif dan berkaitan langsung dengan kebutuhan pekerjaan dapat dianggap bertentangan dengan asas kesetaraan kesempatan kerja serta hak atas pekerjaan yang layak (Subrianto & Apriani, 2022).

Diskriminasi menjadi salah satu bentuk pelanggaran yang merugikan banyak pihak sehingga menjadi suatu tindakan yang kontra pada perwujudan kesetaraan di hadapan hukum (Risdianto, 2017). Salah satu dari diskriminasi yang mencederai perwujudan kesetaraan adalah diskriminasi umur. Diskriminasi umur adalah tindakan atau kebijakan yang sifatnya diskriminatif dengan basis ratio legis nya dari generalisasi kelompok usia tertentu ketimbang menilai karakteristik individual terkait. Hal ini tentu saja dapat mengarahkan pada penilaian subjektif yang tidak berlandaskan pada meritokrasi sehingga tenaga kerja mendapatkan perlakuan yang tidak adil.

Di Indonesia, praktik pembatasan usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja kian menjadi perhatian penting, seiring dengan meningkatnya tingkat pengangguran usia dewasa dan bertambahnya usia harapan hidup masyarakat. Pencari kerja yang berusia di atas 30 atau 35 tahun sering kali menghadapi kesulitan memperoleh pekerjaan meskipun memiliki pengalaman dan kompetensi yang memadai (Wulandari, 2024). Akibatnya, peluang memperoleh pekerjaan menjadi semakin terbatas semata-mata karena pertimbangan usia, tanpa mempertimbangkan kompetensi atau keterampilan yang dimiliki (Ardhana et al., 2025). Kondisi tersebut tidak semata-mata memengaruhi individu secara personal, melainkan juga menimbulkan implikasi yang signifikan terhadap aspek sosial dan ekonomi. Di sisi lain,

perusahaan beralasan bahwa pembatasan usia sering kali diperlukan untuk menjamin efisiensi operasional, produktivitas, dan penyesuaian dengan kondisi fisik atau mental tertentu (Makruf & Murni, 2025).

Hal ini menimbulkan persoalan serius, terutama bagi pencari kerja yang berusia di atas batas yang ditentukan, walaupun mereka masih berada dalam usia produktif. Pembatasan usia tersebut sering kali menyebabkan meningkatnya tingkat pengangguran dan ketidakadilan dalam akses terhadap pekerjaan (Marasaoly et al., 2025). Oleh karena itu, faktor-faktor yang tidak memiliki relevansi langsung dengan kompetensi dan keterampilan kerja semestinya tidak digunakan sebagai dasar dalam membedakan perlakuan terhadap para pekerja. Secara empiris, pembatasan usia ini menimbulkan perdebatan besar, baik di kalangan pencari kerja, praktisi hukum, maupun akademisi, karena berpotensi mempengaruhi hak atas kesempatan kerja dan kesejahteraan sosial (Findi et al., 2023). Isu pembatasan usia tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan efisiensi dan optimalisasi pasar kerja oleh perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan prinsip hak asasi manusia (HAM), khususnya hak atas pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi (Elvianti & Prakasita, 2021). Fenomena ini menjadi penting untuk diteliti karena terdapat ketegangan antara praktik bisnis yang menekankan efisiensi dan regulasi hukum yang menjunjung tinggi hak asasi manusia. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji perihal Pembatasan Usia Oleh Perusahaan Dalam Rekrutmen Kerja Ditinjau Dari Persepektif Hak Asasi Manusia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yakni suatu pendekatan penelitian yang berfokus pada penelaahan bahan hukum primer melalui kajian terhadap teori hukum, konsep-konsep hukum, serta peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini (Marzuki, 2017). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pembatasan Usia Oleh Perusahaan Dalam Rekrutmen Kerja Ditinjau Dari Persepektif Hak Asasi Manusia. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu dengan menghimpun berbagai sumber tertulis seperti buku, dokumen, catatan, laporan, serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif. Metode penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif yaitu, dari pembahasan yang umum menuju kesimpulan yang khusus (Suhandi & Fadilah, 2021).

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan praktik pembatasan usia dalam lowongan kerja sangat umum di Indonesia. Banyak perusahaan di sektor swasta maupun sektor non publik serta beberapa BUMN mencantumkan batas usia tertentu dalam persyaratan lowongan, seperti usia maksimal 25 untuk lulusan baru, 30 tahun untuk posisi staff dan 35 tahun untuk posisi tertentu. Syarat seperti ini dalam praktik telah secara langsung mempengaruhi peluang kerja bagi banyak pencari kerja yang berusia di atas batas tersebut, terlepas dari kompetensi atau pengalaman mereka pembatasan usia tersebut umumnya diterapkan secara seragam tanpa mempertimbangkan jenis pekerjaan, tingkat kompleksitas tugas, maupun kapasitas individu calon pekerja. Dalam banyak kasus, syarat usia menjadi faktor eliminatif yang secara otomatis menggugurkan pelamar meskipun memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang relevan. Kondisi ini mencerminkan bahwa usia diposisikan sebagai kriteria utama yang mengalahkan prinsip meritokrasi dalam rekrutmen tenaga kerja. Dampak nyata dari praktik ini adalah penurunan kesempatan kerja bagi pencari kerja yang berada di luar kisaran usia yang ditetapkan. Banyak pencari kerja di usia 30 ke atas melaporkan kesulitan mendapatkan pekerjaan hanya karena persyaratan usia, meskipun mereka memiliki pengalaman dan kompetensi yang relevan.

PEMBAHASAN

Pembatasan Usia Pelamar Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan Dan Praktik Hukum Di Indonesia

Landasan yuridis dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berfungsi sebagai kerangka regulatif dalam mengatur beragam dimensi hubungan kerja, termasuk jaminan atas kesempatan kerja serta ketentuan mengenai pelarangan praktik diskriminatif (Disyahputra, 2023). Pasal 5 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki peluang yang setara untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya perlakuan yang diskriminatif. Namun, pengaturan tersebut tidak secara tegas mencantumkan batas usia sebagai salah satu unsur diskriminasi yang dilarang (Harmaini et al., 2025). Bukti nyata bahwa diskriminasi umur belum diatur sama sekali dalam hukum ketenagakerjaan dapat dilihat pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya yang tidak menyebutkan sama sekali larangan praktik diskriminasi umur dan hanya

menyebutkan diskriminasi atas dasar jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan keyakinan politik. Perumusan pasal tersebut bersifat tertutup sehingga tidak ada ruang untuk menafsirkannya pada jenis diskriminasi lain dalam ketenagakerjaan kecuali yang telah disebutkan secara eksplisit. Hal ini tentu saja membuat diskriminasi umur tidak memiliki ruang pengaturannya sama sekali sehingga tenaga kerja dapat menjadi korban baik mulai dari kesempatan kerja, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja (Abraham et al., 2023).

Selanjutnya, Undang-Undang Dasar 1945 melalui Pasal 28D ayat (2) menetapkan prinsip perlindungan terhadap tindakan diskriminatif dengan memberikan jaminan hak setiap individu dalam memperoleh pekerjaan, termasuk atas imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Angelia et al., 2020). Ketentuan tersebut merefleksikan pemenuhan hak asasi manusia yang mencakup kesetaraan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan, serta jaminan perlakuan yang pantas dan berkeadilan selama menjalani hubungan kerja (Nasution & others, 2021). Penegasan terhadap larangan diskriminasi juga tercantum dalam Pasal 28I ayat (2), yang menyatakan bahwa setiap orang berhak terbebas dari segala bentuk perlakuan diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak memperoleh perlindungan dari tindakan tersebut. Dengan demikian, setiap kebijakan maupun perilaku yang mengandung unsur diskriminasi terhadap warga negara dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak asasi manusia sekaligus hak konstitusional, sehingga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Riyanto, 2023). Kemudian, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga mengatur tentang hak setiap individu untuk bekerja dan memperoleh perlakuan yang adil dalam mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi. Tetapi, definisi diskriminasi sendiri di dalam UU HAM tidak secara eksplisit menyebut usia sebagai kategori diskriminasi, sehingga membuka ruang interpretasi yang memungkinkan praktik pembatasan usia masih diterima (Yubsir, 2013). Namun, secara khusus ketentuan Pasal 38 ayat (1) UU HAM menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak, yang disesuaikan dengan bakat, kecakapan, serta kemampuan yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung UU HAM juga melarang adanya diskriminasi terhadap setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan (Maulana et al., 2024).

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana telah diuraikan, perlindungan terhadap hak-hak pekerja telah diatur, termasuk jaminan bagi setiap individu untuk terbebas dari praktik diskriminasi dalam proses pencarian kerja. Praktik tersebut dapat muncul dalam berbagai bentuk, antara lain diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama,

suku atau ras, serta bentuk yang berkembang belakangan ini, yaitu diskriminasi usia atau *age discrimination* (Simanullang et al., 2024). Selain pengaturan dalam hukum nasional, Indonesia juga telah meratifikasi konvensi internasional berupa *ILO Convention No. 111 on Discrimination in Employment and Occupation* melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999. Konvensi tersebut secara tegas melarang segala bentuk perlakuan tidak setara dalam bidang pekerjaan dan jabatan yang didasarkan pada ras, jenis kelamin, warna kulit, kebangsaan, agama, pandangan politik, atau latar belakang tertentu, yang berpotensi menghilangkan atau mengurangi prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam dunia kerja (Prasetio et al., 2024).

Syarat usia yang tidak relevan dengan kompetensi pekerjaan dianggap berpotensi melanggar hak atas kesempatan kerja yang layak, sebagaimana dilindungi oleh konstitusi. Selain itu, pembatasan usia juga berpotensi memperkuat stereotip usia (*ageism*) yang menempatkan usia sebagai indikator utama kemampuan kerja, yang secara faktual tidak selalu korelatif. Studi menunjukkan bahwa kemampuan kerja, kreativitas, dan produktivitas seseorang tidak semata ditentukan oleh usia seseorang, melainkan oleh pengalaman, kompetensi, dan keterampilan yang dimilikinya (Prasetio et al., 2024). Dengan demikian, pelaksanaan perlindungan serta pemenuhan hak-hak konstitusional warga negara perlu dilakukan dengan mempertimbangkan perbedaan kondisi yang melekat pada setiap individu (Subrianto & Apriani, 2022).

Dalam praktiknya di Indonesia, perdebatan mengenai pembatasan usia dalam pekerjaan memuncak dengan adanya *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi yang diajukan oleh Leonardo Olefins Hamonangan terhadap Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan. Artinya, bahwa pengusaha memiliki kebebasan sendiri untuk menetapkan syarat seleksi tenaga kerja yang dibutuhkan. Norma tersebut membuka ruang bagi praktik diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja, sehingga hal tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dan non diskriminasi sebagaimana yang diamanatkan dalam konstitusi. Mahkamah Konstitusi menolak permohonan tersebut dengan pertimbangan bahwa batasan usia bukan merupakan kategori diskriminasi yang dilindungi menurut definisi diskriminasi dalam UU Hak Asasi Manusia dan UUD 1945, sehingga pemberi kerja masih diperbolehkan menentukan persyaratan usia sebagai bagian dari kebebasan berkontrak. Walaupun demikian, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa syarat usia harus tetap relevan dan adil yang didasarkan pada alasan yang masuk akal (*reasonable ground*) serta disesuaikan dengan

kebutuhan spesifik pekerjaan agar tidak melanggar dan mencederai hak-hak konstitusional para pencari kerja (Zulhidayat, 2021).

Namun, terdapat pendapat berbeda atau *dissenting opinion* dari Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah. Menurutnya, bunyi Pasal 35 ayat (1) memiliki potensi untuk diubah atau dilengkapi, sehingga pemberi kerja dilarang menetapkan syarat dalam pengumuman lowongan pekerjaan yang berkaitan dengan usia, penampilan, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, atau asal-usul keturunan, kecuali apabila diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, Hakim M. Guntur Hamzah menilai bahwa Pasal 35 ayat (1) menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pencari kerja, khususnya pada penggunaan frasa “merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan”. Sebaiknya, persyaratan dalam rekrutmen difokuskan pada kualifikasi dan kompetensi calon pekerja, sehingga usia kandidat tidak menjadi hambatan selama telah memenuhi batas usia kerja dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan formasi atau posisi yang dibutuhkan.

Menanggapi praktik pembatasan usia dalam rekrutmen kerja, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker) menerbitkan Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja. Surat edaran ini menegaskan bahwa praktik diskriminatif dalam perekrutan termasuk pembatasan usia harus dihindari serta diganti dengan seleksi berbasis kompetensi dan relevansi pekerjaan. Namun, pembatasan usia tetap diperbolehkan dalam situasi yang khusus, yakni pada pekerjaan yang secara objektif membutuhkan kriteria usia tertentu seperti pekerjaan yang mengharuskan kondisi fisik prima atau berisiko tinggi selama batas usia itu tidak secara signifikan menghalangi kesempatan umum untuk memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, kerangka kebijakan di Indonesia saat ini menunjukkan dinamika pergeseran ke arah pemberian pedoman non diskriminasi yang lebih kuat, namun tanpa sepenuhnya menghilangkan batasan usia dalam konteks tertentu.

Implikasi dari temuan pada bagian ini menunjukkan adanya ketegangan yuridis antara prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) yang dimiliki pengusaha dengan hak konstitusional atas pekerjaan yang dijamin oleh negara (Gultom, 2020). Ketidakmampuan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk secara eksplisit mencantumkan "usia" sebagai kategori diskriminasi menciptakan celah hukum yang melegitimasi praktik pembatasan usia dalam rekrutmen, sehingga perlindungan hukum bagi pencari kerja menjadi sangat rapuh. Kondisi ini berimplikasi pada ketidakpastian hukum substantif; meskipun Mahkamah

Konstitusi mengamanatkan perlunya alasan yang masuk akal (*reasonable ground*), ketiadaan parameter baku mengenai apa yang dianggap sebagai "kebutuhan spesifik pekerjaan" memberikan diskresi absolut kepada pemberi kerja yang rentan disalahgunakan. Terlebih lagi, kehadiran Surat Edaran Kemnaker Nomor M/6/HK.04/V/2025, meski merupakan langkah progresif, secara hierarki perundang-undangan tidak memiliki daya ikat sekuat undang-undang, sehingga implikasinya adalah kebutuhan mendesak bagi legislator untuk melakukan revisi pada Pasal 35 dan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan guna menyinkronkan regulasi teknis dengan semangat perlindungan HAM dalam UUD 1945 (Sudrajat, 2022).

Praktik Pembatasan Usia Di Indonesia Ditinjau Dari Persepektif Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia adalah hak yang dimiliki oleh setiap individu sejak lahir, tanpa memandang ras, jenis kelamin, agama, status sosial, atau usia (Chandra et al., 2024). Semuanya bersifat inheren, yang artinya menyatu dalam harkat martabat manusia (Triputra, 2017). Hak-hak tersebut dipahami sebagai hak yang bersifat universal, tidak dapat dicabut, dan melekat pada seluruh manusia (Khairunnisa, 2018). Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang mendasar, yang mencakup hak setiap individu untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi serta kebebasan dalam memilih pekerjaan yang diinginkan. Pekerjaan tidak hanya menjadi sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga memiliki dimensi sosial, psikologis, dan martabat manusia. Dalam konteks negara hukum, negara berkewajiban memberikan perlindungan dan memastikan bahwa setiap warga negara mendapatkan perlakuan tanpa adanya diskriminatif (Hamidah, 2021).

Namun dalam praktiknya, pembatasan usia dalam lowongan kerja sangat umum terjadi di Indonesia. Prinsip kesetaraan dan non diskriminasi merupakan aspek fundamental yang seharusnya dijamin dalam hubungan kerja, terutama pada tahap rekrutmen. Hak atas kesempatan kerja yang adil tanpa diskriminasi usia menjadi persoalan mendesak, terutama ketika pembatasan usia dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa dasar rasional yang kuat. Pembatasan usia dalam rekrutmen kerja dapat dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi apabila tidak memiliki dasar objektif dan rasional. Diskriminasi tidak selalu bersifat langsung, tetapi dapat pula bersifat tidak langsung (Fadhli & Fahimah, 2021). Diskriminasi secara langsung dilakukan dengan cara pembatasan wilayah atau suatu akses tertentu, sedangkan diskriminasi tidak langsung dilakukan melalui pembuatan kebijakan yang

sedemikian rupa sehingga menghalangi interaksi antar kelompok atau ras etnis tertentu (Kobesi et al., 2019).

Penerapan prinsip non diskriminasi dimaksudkan untuk menjamin kepastian bahwa setiap warga negara memiliki posisi yang sama di hadapan hukum (Rini, 2018). Dengan adanya pembatasan usia yang bersifat generik dan absolut dalam rekrutmen kerja berpotensi melanggar prinsip non diskriminasi dan kesetaraan. Ketidakmampuan seseorang melamar kerja semata karena faktor usia bukan karena ketidakmampuannya secara kompetensi mencerminkan bias struktural dalam kesempatan kerja. Meskipun hukum Indonesia belum secara eksplisit mengkualifikasi usia sebagai kategori diskriminasi yang dilindungi, prinsip non diskriminasi secara umum tetap melarang perlakuan yang membatasi hak seseorang tanpa alasan yang sah dan tidak rasional dengan kebutuhan pekerjaan. Pembatasan usia berpotensi menimbulkan diskriminasi apabila diterapkan secara kaku tanpa mempertimbangkan kondisi individual. Diskriminasi berbasis usia (*age discrimination*) dapat terjadi ketika individu kehilangan hak atau kesempatan semata-mata karena faktor usia, tanpa berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan kompetensi yang relevan (Rizqullah & Fuad, 2024).

Dari perspektif hak asasi manusia, pembatasan usia dalam rekrutmen kerja dapat dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi apabila tidak memiliki dasar objektif dan rasional. Diskriminasi tidak selalu bersifat langsung, tetapi dapat pula bersifat tidak langsung ketika suatu kebijakan yang tampak netral ternyata berdampak merugikan kelompok tertentu. Pembatasan usia maksimal dalam rekrutmen kerja secara langsung mengecualikan kelompok usia tertentu dari akses terhadap pekerjaan. Praktik ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, sehingga ketika usia dijadikan sebagai kriteria utama tanpa mempertimbangkan kapasitas individu, maka terjadi pengingkaran terhadap martabat manusia. Diskriminasi semacam ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan martabat manusia. Dalam kerangka hak asasi manusia, suatu pembatasan hanya dapat dibenarkan apabila memenuhi uji proporsionalitas, yaitu adanya tujuan yang sah, kebutuhan yang nyata, dan keseimbangan antara kepentingan yang dibatasi dan tujuan yang ingin dicapai (Harmaini et al., 2025). Oleh karena itu, kebijakan berbasis usia harus dirancang secara inklusif dan fleksibel untuk melindungi hak-hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan.

Pembatasan usia merupakan diskriminasi usia terhadap seseorang dalam mencari pekerjaan, karena membatasi kesempatan seseorang untuk memperoleh pekerjaan dan pada

hakikatnya belum mencerminkan prinsip keadilan bagi para pencari kerja. Di sisi lain, sejumlah negara telah menetapkan larangan terhadap praktik pembatasan usia dalam lowongan kerja. Larangan tersebut berangkat dari pemahaman bahwa faktor usia kerap dijadikan indikator prediksi kinerja, padahal dalam konteks usia tidak selalu memiliki keterkaitan signifikan dengan kapasitas maupun kompetensi kerja seseorang (Amelia et al., 2024).

Diskriminasi usia terjadi ketika individu mengalami perlakuan yang merugikan secara tidak adil semata-mata karena faktor usia, tanpa adanya dasar objektif yang mendukung. Di bidang ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja dari kelompok usia apapun berhak mendapatkan kesempatan kerja dan pengembangan diri dengan bebas. Batasan dari kebebasan orang tersebut adalah kemampuan orang itu sendiri untuk mendapatkan hasil yang dituju. Peran negara dalam hal ini menjamin kesempatan tersebut terdistribusikan pada setiap tenaga kerja selama tenaga kerja memang mampu mencapai berfungsi. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yuridis mengenai perlindungan terhadap diskriminasi usia (*anti age discrimination*) sebagaimana telah diterapkan di negara lain. Di beberapa negara, regulasi secara tegas mengatur bahwa menetapkan batas usia dalam proses perekrutan tenaga kerja termasuk dalam kategori diskriminasi.

Pertama, adalah Jerman dan Korea Selatan. Kedua negara ini memiliki wadah hukum legislasi diskriminasi umur yang umumnya dapat ditemukan dalam *General Act on Equal Treatment*, sedangkan Korea Selatan memiliki *Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Elderly Employment Promotion*. Korea selatan telah menciptakan *Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Elderly Employment Promotion* yang secara garis besarnya berupaya untuk mengupayakan kesejahteraan tenaga kerja tua. Pemerintah Korea Selatan aktif dalam memberikan bantuan dan bimbingan dalam perekrutan, penerimaan tenaga kerja, dan mempertahankan tenaga kerja tua. Bahkan, pemerintah Korea Selatan memberikan dukungan dan insentif kepada perusahaan yang mempekerjakan pekerja berusia 55 tahun ke atas. Hal yang sama juga diterapkan oleh Jerman dalam *General Act on Equal Treatment* yang pada prinsipnya melarang pengusaha agar tidak melakukan diskriminasi terhadap individu berdasarkan usia, kecuali jika terdapat alasan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil kajian terhadap regulasi di negara lain, terutama peraturan di Jerman dan Korea Selatan, menunjukkan adanya ketentuan yang secara tegas melarang pemberi kerja

menetapkan batasan usia tanpa dasar yang objektif. Dalam pelaksanaannya, apabila terbukti bahwa pemberi kerja menetapkan batasan usia dalam proses rekrutmen tanpa alasan yang objektif, tindakan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai bentuk diskriminasi usia, dan pemberi kerja berisiko menghadapi sanksi. Hal tersebut penting, sebab berfungsi untuk memastikan pemberi kerja bertanggung jawab dalam hubungan kerja dengan pekerjanya berbasiskan murni karena kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, bukan karena alasan yang berkorelasi dengan umur.

Pemerintah Indonesia perlu menetapkan regulasi yang lebih komprehensif mengenai larangan diskriminasi usia dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengingat hingga saat ini ketentuan yang ada belum secara eksplisit mengatur pembatasan usia dalam proses rekrutmen sebagai bentuk diskriminasi. Hanya karena belum ada jaminan konstitusi yang memaktubkan secara eksplisit perlindungan dari diskriminasi umur, bukan berarti pekerja tidak memiliki hak untuk membela. Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan pembatasan usia dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat sipil dan kelompok usia yang terdampak. Tahap ini merupakan langkah awal dalam upaya memastikan terwujudnya keadilan bagi seluruh warga negara. Lebih dari itu, regulasi atau undang-undang akan menjadi sarana hukum dalam mengatur dan mengarahkan dinamika kehidupan sosial guna mencapai cita-cita bersama yang diharapkan (Atok & Rosyid, 2016).

Dari perspektif hak asasi manusia dan studi perbandingan internasional, temuan ini memberikan implikasi mendalam bahwa praktik pembatasan usia di Indonesia bukan sekadar masalah administratif, melainkan bentuk pelanggaran terhadap martabat manusia yang mengabaikan kapasitas individual. Pengalaman dari Jerman dan Korea Selatan memberikan pelajaran berharga bahwa negara harus berperan aktif melampaui sekadar pelarangan, yakni melalui pemberian insentif bagi perusahaan yang inklusif serta penerapan sanksi bagi praktik bias usia (*ageism*). Implikasinya adalah perlunya pergeseran paradigma dari sistem rekrutmen berbasis atribut demografis menuju sistem meritokrasi yang murni berorientasi pada kompetensi dan pengalaman. Jika Indonesia tidak segera mengadopsi regulasi anti-diskriminasi usia yang komprehensif seperti *General Act on Equal Treatment* di Jerman, maka negara akan terus menghadapi masalah pengangguran struktural pada kelompok usia produktif tertentu dan gagal memenuhi standar internasional yang ditetapkan dalam Konvensi ILO Nomor 111. Secara holistik, implikasi ini menuntut adanya kebijakan nasional yang lebih inklusif untuk memastikan bahwa hak atas pekerjaan benar-benar dapat diakses

oleh setiap warga negara berdasarkan kemampuan fungsionalnya, bukan berdasarkan angka usia yang sering kali tidak relevan dengan produktivitas.

Dari analisis yang sudah dilakukan di atas, secara tidak langsung penelitian ini memiliki keterbatasan utama pada ruang lingkupnya yang lebih menitikberatkan pada analisis yuridis-normatif terkait regulasi ketenagakerjaan dan hak asasi manusia di Indonesia. Fokus kajian ini terbatas pada interpretasi teks hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang secara tekstual belum mencantumkan batasan usia sebagai kategori diskriminasi yang dilindungi secara eksplisit. Analisis terhadap efektivitas Surat Edaran Menaker Nomor M/6/HK.04/V/2025 juga masih bersifat awal mengingat regulasi tersebut merupakan instrumen hukum baru yang belum dapat dievaluasi dampak implementasinya secara longitudinal. Selain itu, penelitian ini belum mencakup data empiris yang komprehensif mengenai praktik rekrutmen nyata di berbagai sektor industri swasta untuk memetakan alasan objektif di balik kebijakan pembatasan usia. Penggunaan studi perbandingan hukum dengan negara lain seperti Jerman dan Korea Selatan juga memiliki tantangan dalam aspek relevansi sosiokultural yang mungkin tidak sepenuhnya selaras dengan kondisi pasar kerja lokal. Keterbatasan dalam mengakses perspektif langsung dari pihak pemberi kerja menyebabkan analisis mengenai urgensi kebutuhan fisik dalam jabatan tertentu belum terpotret secara mendalam. Dengan demikian, hasil penelitian ini perlu dipandang sebagai kerangka pemikiran awal yang memerlukan pendalaman lebih lanjut melalui studi sosiologi hukum yang lebih luas dan terperinci di masa depan.

KESIMPULAN

Pembatasan usia merupakan instrumen hukum yang tidak dapat dihindari dalam penyelenggaraan negara. Dalam perspektif hak asasi manusia, pembatasan usia pada dasarnya dapat dibenarkan sepanjang bertujuan melindungi individu dan masyarakat, serta diterapkan sesuai dengan prinsip legalitas, non diskriminasi, dan proporsionalitas. pembatasan usia harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan, penghormatan, dan pemenuhan hak asasi manusia. Namun, dalam praktiknya, pembatasan usia juga berpotensi menimbulkan pelanggaran hak asasi manusia. Kemudian, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap diskursus Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dengan menyingkap adanya kekosongan norma (*normleemte*) terkait diskriminasi usia dalam regulasi organik. Penelitian ini berhasil membedah batasan antara diskresi pengusaha dalam kebebasan berkontrak dengan

kewajiban negara dalam melindungi hak asasi warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Dengan mengintegrasikan perbandingan hukum internasional dan analisis putusan Mahkamah Konstitusi, penelitian ini memperkaya khazanah ilmu hukum dalam mendefinisikan ulang konsep keadilan distributif dan non-diskriminasi substantif. Analisis penelitian ini bermuara terhadap rekomendasi berupa pengembangan atas draf naskah akademik atau model regulasi yang lebih spesifik mengenai mekanisme sanksi dan insentif bagi perusahaan, sebagai tindak lanjut atas keterbatasan regulasi yang ada saat ini. Dengan demikian, diharapkan hal tersebut dapat memberikan perlindungan dan menjamin perlindungan hak asasi manusia setiap warga negara dan mendukung pembangunan masyarakat yang adil dan inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, M. I., Frederick, W. A. P. G., & Midu, S. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Eksploitasi Anak di Bawah Umur Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. *Jurnal Lex Privatum*, 11(4).
- Amelia, S. P., Alzahrah, A. P., & Safira, D. (2024). Pengaruh Persyaratan Usia terhadap Peluang Kerja bagi Tenaga Kerja di Indonesia. *Terang: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 1(3), 66–75.
- Angelia, G., Yurikosari, A., & others. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT. SUS-PHI/2018/PN. BDG). *Jurnal Hukum Adigama*, 3(1), 578–602.
- Ardhana, A. Y. A., Rahayu, A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025). Analisis Pengaruh Pembatasan Usia Kerja terhadap Tingkat Pelamar Kerja di Indonesia. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(4), 1027–1032.
- Atok, A., & Rosyid, A. (2016). Checks and Balances dalam Pembentukan Undang-Undang dengan Sistem Bikameral di 5 (Lima) Negara Kesatuan. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 13(3).
- Chandra, F., Yanni, F., & Gusriyani, N. (2024). Hukum dan Demokrasi Indonesia Masa Depan. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.70308/adagium.v2i1.19>
- Disyahputra, A. (2023). Efektivitas Pendidikan Anti Korupsi dalam Mencegah Tindak Pidana Korupsi. *Jurnal Hukum Non Diskriminatif*, 2(1), 87–90.
- Elvianti, W., & Prakasita, D. G. (2021). Human rights violation in the mining exploration cooperation between Chinese consortium companies and the government of Democratic Republic of Congo. *Jurnal HAM*, 12, 325.
- Fadhli, K., & Fahimah, D. A. N. (2021). Pengaruh Pendapatan, Pendidikan, dan Gaya Hidup terhadap Kesejahteraan Keluarga Penerima Manfaat (KPM) Bantuan Sosial Covid-19. *Jurnal Education and Development*, 9(3), 118–124.

- Fefionaldo, F. (2025). *The impacts of reducing emissions from deforestation and forest degradation (REDD+) to the human rights of indigenous people in Indonesia*. Universitas Islam Indonesia.
- Findi, M., Marzidah, M., & Probokawuryan, M. (2023). Ekonomi Politik Kebijakan Bantuan Sosial terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Indonesia. *Policy Brief Pertanian, Kelautan, dan Biosains Tropika*, 5(3), 739–742.
- Gultom, M. (2020). *Tinjauan Perjanjian Kemitraan PT. Go-jek Indonesia dengan Driver Go-jek Online Berdasarkan Kebebasan Berkontrak di Kantor Cabang Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Hamidah, A. (2021). Urgensi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Regulasi untuk Pengarus-Utamaan Kesetaraan Gender. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(3), 677–697. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol51.no3.3129>
- Harmaini, H., Arqon, M., Salman, S., Siregar, A. U. K., & Amirullah, M. A. (2025). Perlindungan Hukum bagi Pelamar CPNS Terkait Batas Usia dalam Hukum Kepegawaian. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*, 3(2), 427–440. <https://doi.org/10.70308/adagium.v3i2.235>
- Khairunnisa, A. A. (2018). Penerapan Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia dalam Pembentukan Produk Hukum oleh Pemerintah Daerah. *Jurnal MP (Manajemen Pemerintahan)*, 65–78.
- Kobesi, S., Pekuwal, U. L., & Tadeus, D. W. (2019). Konflik Kewenangan Polri dan TNI dalam Penanganan Keamanan di Daerah Perbatasan Negara Indonesia dengan Negara-Negara Tetangga. *Jurnal Hukum Proyuris*, 1(1), 1–11.
- Makruf, M., & Murni, M. (2025). Analisis Efisiensi dan Rasionalitas dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 (Perspektif Ekonomi Konvensional dan Ekonomi Syariah). *INICIO LEGIS*, 6(1), 13–22.
- Marasaoly, S., Umra, S. I., & Pelupessy, A. (2025). Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan pada Instansi Pemerintah di Kota Ternate. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 6(1), 40–51.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Prenada Media.
- Maulana, R., Lesmana, S. J., & Lestari, T. A. (2024). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Harian Lepas pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam Lingkup Instansi Pemerintahan Kota Tangerang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. *Lex Veritatis*, 3(1), 71–77.
- Meyrina, S. A. (2017). Protection of human rights to the poor on the application of small, quick and cheap principles of justice. *Jurnal HAM*, 8, 25.
- Nasution, R., & others. (2021). Strategi Pengawasan Bawaslu Deli Serdang Pada Pemilu Tahun 2024. *Mitra Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 65–71.
- Pangestu, G. R. R. I. (2024). Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM). *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 17, 250–253. <https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1127>
- Pomeranz, E. F., & Stedman, R. C. (2020). Measuring good governance: Piloting an instrument for evaluating good governance principles. *Journal of Environmental Policy and Planning*, 22(3), 428–440. <https://doi.org/10.1080/1523908X.2020.1753181>
- Popović, P. (2023). Reading Finnis and Aquinas on justice as the evaluative standard for positive law. *The American Journal of Jurisprudence*, 68(1), 63–75.

- Prasetio, D. E., Masnun, M. A., Nugroho, A., Ikram, D., & Noviyanti, N. (2024). Discrimination related to labour age limitation in Indonesia: A human rights and comparative law perspective. *Jurnal Suara Hukum*, 6(02), 228–254. <https://doi.org/10.26740/jsh.v6n2.p228-254>
- Raissa, A. (2019). Perlindungan bagi para pencari kerja dari kualifikasi perusahaan yang diskriminatif. *Mimbar Keadilan*, 12(2), 262–271. <https://doi.org/10.30996/mk.v12i2.2482>
- Rini, N. S. (2018). Analisis Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Peraturan Daerah di Bidang Pendidikan dan Kesehatan. *Jurnal HAM*, 9(1), 19–36. <https://doi.org/10.30641/ham.2018.9.19-36>
- Risdianto, D. (2017). Perlindungan terhadap Kelompok Minoritas di Indonesia dalam Mewujudkan Keadilan dan Persamaan di Hadapan Hukum. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 6(1), 125–142.
- Riyanto, S. (2023). Relasi Antara Konstitusionalitas Hak Asasi Manusia dan Kearifan Lokal Budaya Masyarakat dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Jurnal Hukum Legalita*, 5(2), 128–142. <https://doi.org/10.47637/legalita.v5i2.978>
- Rizqullah, U., & Fuad, F. (2024). Perbandingan Hukum dalam Pembagian Royalti sebagai Harta Bersama dalam Perkawinan: Indonesia, Malaysia, dan Amerika Serikat. 7(1), 158–168.
- Simanullang, R. A. H., Sitanggang, T. T., Ferencia, V., Tambunan, J. L., Wibowo, B. S., Afnila, & Yusrin. (2024). Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen di Indonesia. *Jurnal Legislatif*, 8(1), 70–82.
- Subekti, R. P. (2018). Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak pada Sektor Rumah Tangga. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 7(1), 24.
- Subrianto, A. T. K., & Apriani, R. (2022). Hak Anti Diskriminasi dan Upaya Hukum bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia dalam Sektor Pekerjaan. *Widya Yuridika: Jurnal Hukum*, 5(2), 429–438. <https://doi.org/10.31328/wy.v5i2.3636>
- Sudrajat, S. A. (2022). Hak Asasi Manusia (HAM) Sebagai Bentuk Kebijakan Politik dalam Pelaksanaan Perlindungan. *Definisi: Jurnal Agama dan Sosial Humaniora*, 1(1), 17–28.
- Suhandi, E., & Fadilah, A. A. (2021). Penyelesaian Ganti Rugi Akibat Wanprestasi Perjanjian Jual Beli Online Dikaitkan dengan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(7), 1967–1977.
- Triputra, Y. A. (2017). Implementasi Nilai-Nilai Hak Asasi Manusia Global ke dalam Sistem Hukum Indonesia yang Berlandaskan Pancasila. *Jurnal Hukum IUS QULA IUSTUM*, 24(2), 279–300. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol24.iss2.art6>
- Wulandari, A. P. (2024). Platformisasi Pekerjaan Domestik Bukan Solusi: Ekonomi Gig dan Peningkatan Kerentanan Perempuan Pekerja Rumah Tangga. In *Kemitraan Semu dalam Ekonomi Gig di Indonesia* (pp. 55–72).
- Yubsir, Y. (2013). Maqâshid Al-Syari'ah sebagai Metode Interpretasi Teks Hukum: Telaah Filsafat Hukum Islam. *Al-'Adalah*, 11(2), 241–248.
- Zulhidayat, M. (2021). Ambiguitas Hak Konstitusional Kebebasan Beragama dan Berkeyakinan di Indonesia dalam Perspektif Ius Constitutum. *Jurnal Nalar Keadilan*, 1(1), 59–73.