

## DISKRIMINASI USIA MAKSIMUM SEBAGAI SYARAT AWAL BEKERJA DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA

### *MAXIMUM AGE DISCRIMINATION AS AN INITIAL REQUIREMENT FOR WORK FROM A HUMAN RIGHTS PERSPECTIVE*

Friski Amelia Sari<sup>1)</sup>, Dipo Wahjono Haryono<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Ilmu Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

<sup>1</sup>[friskiamelia372@gmail.com](mailto:friskiamelia372@gmail.com)

#### ABSTRAK

Regulasi usia kerja tidak dijelaskan secara spesifik di dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal memberikan larangan terhadap batasan usia. Dikatakan, pada Pasal 5 yakni “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Konstitusi Indonesia seharusnya dapat memberikan kepastian bagi mereka yang masih bisa bekerja dan memiliki kesempatan setara untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aturan mengenai pembatasan usia maksimal sebagai syarat awal bekerja yang sesuai dengan prinsip HAM. Metode penelitian ini yaitu hukum normatif dengan menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Telah menjadi masalah Hak Asasi Manusia, ketidakstabilan dari adanya batasan usia maksimum pencari kerja atau tenaga kerja tidak sejalan bersama HAM. Diskriminasi usia kerja masuk kedalam salah satu wujud dari pelanggaran HAM, pembatasan dalam usia maksimum pekerja demi mencari suatu pekerjaan dikatakan tidak relevan serta dapat melanggar Hak Asasi Manusia. Hasil penelitian ini diharapkan setiap orang memperoleh haknya untuk bekerja tanpa adanya diskriminasi. Secara umum suatu Perusahaan atau pemberi kerja boleh memberikan syarat bagi calon pekerja dengan catatan masih rasional dan tidak adanya diskriminasi, Pada fakta nyata dilapangan UU No 13/2003 pada Pasal 35 (1) tidak memberikan syarat rasional, pemberi kerja boleh memberikan syarat yang rasional serta tidak diskriminasi dan hal tersebut dijamin oleh konstitusi.

**Kata kunci:** usia; ketenagakerjaan; diskriminasi; hak asasi manusia

#### ABSTRACT

*The regulation of working age is not specifically explained in Law No. 13/2003 concerning Manpower in terms of prohibiting age limits. It is stated in Article 5, namely "Every worker has an equal opportunity without discrimination to obtain a job." The Indonesian Constitution should be able to provide certainty for those who are still able to work and have an equal opportunity to get a job. This study aims to determine the rules regarding the maximum age limit as an initial requirement for work in accordance with the principles of human rights. The research method is normative law using a statutory approach and a conceptual approach. It has become a Human Rights issue, the instability of the existence of a maximum age limit for job seekers or workers is not in line with human rights. Discrimination of working age is included in one form of human rights violation, restrictions on the maximum age of workers in order to find a job are said to be irrelevant and can violate Human Rights. The results of this study are that everyone gets their right to work without discrimination. In general, a company or employer may provide conditions for prospective workers as long as they are still rational and there is no discrimination. In real facts in the field, Law No. 13/2003 in Article 35 (1) does not provide rational conditions, employers may provide rational and non-discriminatory conditions and this is guaranteed by the constitution.*

**Keywords:** *age; employment; discrimination; human rights*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dari masa ke masa semakin lama menjadi *modern* ini, akan banyak jenis usaha yang dibuat oleh banyaknya pelaku usaha yang akan selalu berinovasi dan berkembang setiap waktunya. Dunia usaha berkembang pesat dengan berbagai terobosan baru yang cepat dan praktis sehingga memiliki daya guna dalam kehidupan. Perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan akan lebih teliti serta memiliki kriteria-kriteria tertentu dalam merekrut tenaga kerja. Persyaratan yang diberlakukan bermacam-macam jenisnya seperti dalam hal usia, penampilan, jenis kelamin, dan lain sebagainya. Hal semacam ini bukanlah suatu hal yang asing kita dengarkan, sebagai pemilik dari suatu perusahaan maka akan sangat membantu bagi mereka para pengusaha yang ingin meningkatkan kualitas perusahaannya di berbagai sisi baik jenisnya yaitu peningkatan terhadap kualitas daripada Sumber Daya Manusia itu melintasi keterampilan para pekerja sehingga akan menguntungkan perusahaan tersebut.

Sejatinya tujuan penting dari pembatasan umur yang berhubungan bersama lowongan pekerjaan yaitu untuk menetapkan kualifikasi usia sah dan jelas bagi tenaga kerja itu, dengan begitu, untuk menghambat terjadinya eksploitasi dibawah umur. Umur maksimum masih sering dicatatkan serta sebagai suatu bentuk syarat sponsor maupun lainnya untuk lowongan pekerjaan. Dengan hal demikian, banyak jenis kandidat atau calon yang kesusahan mendapatkan kerja, sehingga dapat meningkatkan tingginya angka nilai pengangguran (Shelomita Putri Amelia, 2024). Pernyataan mengenai kualifikasi atau persyaratan kerja dapat dikatakan mendiskriminasi para pencari kerja karena adanya berbagai persyaratan mulai dari usia, penampilan, jenis kelamin dan lain sebagainya. Diskriminasi umur atau biasa disebut dengan *ageism* sendiri memiliki arti stereotip bermakna hasil dari pemikiran, dari prasangka bermakna dari hasil perasaan serta diskriminasi menuju atau memberi tekanan terhadap usia setiap orang (Ridho & Pangestu, n.d.).

*Ageism* dunia kerja memberikan tekanan pencari kerja seperti halnya adanya kriteria pembatasan usia maksimum pencari kerja tersebut sebagai persyaratan yang penting. Negeri ini, pembatasan maksimum umur pada seorang pencari kerja ada diantara usia 25 hingga 27 tahun serta beberapa pemberi kerja seperti perusahaan menerapkan batasan maksimal umur pencari pekerjaannya dibawah dari 25 tahun. Diskriminasi usia kerja (*ageism*) masuk kedalam bentuk pelanggaran dari HAM, pada pembatasan usia maksimum dalam mencari suatu pekerjaan dapat dikatakan sudah tidak sejalan dan dikatakan melanggar HAM. Sebagaimana

telah diatur pada konsep dasar Hak asasi yang pada ketentuan konstitusi yaitu Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 dijelaskan “setiap manusia atau setiap orang memiliki hak atau berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan dijamin oleh negara” (Ridho & Pangestu, n.d.). Kaidah soal usia maksimal pencari kerja, secara fakta menjadi perdebatan soal HAM itu sendiri. Ketidakstabilan pada batasan usia maksimum pencari pekerjaan bersama HAM bisa terlihat dengan ketidaksetaraan waktu dan perlakukannya yang didapatkan tentu tidak setara dengan masyarakat yang pada umumnya berada pada usia berbeda.

Penjelasan mengenai HAM, merupakan hak dasar yang melekat pada setiap individu sejak lahir dan tidak sedikitpun dapat dikurangi atau dicabut oleh siapa pun. Salah satunya hak tersebut dijamin secara pada umumnya yakni berupa hak agar dapat bekerja & memperoleh penghasilan yang layak. Berkaca Pasal 23 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menegaskan seperti ini: Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran. Pun Pasal 38 (2) UU No 39/1999 tentang HAM menegaskan “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Regulasi mengenai usia kerja memang tidak dijelaskan secara spesifik melihat UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang memerintahkan pembatasan pada usia yang terdapat di Pasal 5 menyatakan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” Seharusnya negara dapat memberikan kepastian kepada mereka yang masih saja dapat bekerja mendapatkan suatu kesempatan-kesempatan setara demi memperoleh suatu keahlian kerja. Lebih lanjut adanya regulasi secara khusus pengaturan pembatasan usia maksimum kerja diberlakukan pada Undang-Undang No 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Persyaratan saat mendaftar menjadi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu se-rendahnya 18 tahun dan maksimal usia 35 tahun.

Dengan adanya pembatasan usia baik secara minimum ataupun maksimum tentu akan menghambat setiap orang dalam memperoleh haknya untuk bekerja. Secara umum suatu Perusahaan atau pemberi kerja boleh memberikan syarat bagi calon pekerja dengan catatan masih rasional dan tidak adanya diskriminasi, pada fakta nyata dilapangan UU No.13 tahun 2003 terdapat di Pasal 5 tidak memberikan syarat rasional, padahal pemberi kerja boleh memberikan syarat yang rasional serta tidak diskriminasi dan hal tersebut dijamin oleh konstitusi, kemudian pada Undang-Undang No.20 Tahun 2023 tentang, Aparatur Sipil Negara

tersebut bertentangan bersama ketentuan konstitusi yaitu pada Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Jadi dengan ini saya ingin mendorong supaya pemberi kerja maupun instansi paham dalam mencari pekerja/tenaga kerja dengan menilik suatu prinsip Hak Asasi Manusia serta tidak hanya sebatas moral akan tetapi harus melalui peraturan tertulis. Dari sinilah muncul judul penelitian yang akan saya teliti yaitu mengenai “Diskriminasi Usia Maksimum Sebagai Syarat Awal Bekerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia”.

## **METODE PENELITIAN**

Penggunaan metode ini berdasarkan penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Mengutip penjelasan dari Peter Mahmud Marzuki, bahwa penelitian hukum normatif yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Pendekatan pada penelitian disini menerapkan Pendekatan perundang-undangan (*Statute approach*) dan Pendekatan konseptual (*Conceptual approach*).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Diskriminasi Pada Pembatasan Usia Maksimum**

Hak asasi manusia atau HAM memiliki arti yaitu suatu hak wewenang bagi setiap manusia yang dianugerahkan oleh Tuhan Yang Maha Esa sejak manusia tersebut dilahirkan kedunia. Sejatinya setiap manusia memiliki hak asasi di berbagai sisi, seperti pada hak ekonomi, hak sosial, hak budaya, hak sipil, hak politik, dan lainnya. Hak atas pekerjaan sebagai salah satu hak ekonomi telah dijamin di berbagai peraturan hukum internasional dan hukum nasional. Hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan telah diatur dalam UUD 1945 dan merupakan hak setiap orang, baik secara pribadi ataupun secara kelompok. Hak itu diberlakukan sama tanpa adanya perbedaan seperti jenis kelamin, suku, agama, ras golongan dan latar belakang sebagainya. Untuk mewujudkan usaha dalam pemenuhan hak asasi & perlindungan hukum, Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan sejatinya setiap warga negara berhak untuk mendapatkan suatu pekerjaan.

Lahirnya Undang-undang No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi akar yang digaungkan dapat memberikan penegakan pada masalah upaya perlindungan serta jaminan bagi tenaga kerja tersebut, sebagai bagian dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) itu menjunjung tinggi & melaksanakan Deklarasi Universal tentang “Hak Asasi Manusia” HAM.

Maksud daripada keadilan sosial itu sejatinya ketenagakerjaan dinyatakan dengan cara-cara yaitu melindungi para pekerja itu terhadap yurisdiksi yang bukan terbatas dari pihak manapun baik majikan/pengusaha, yang melalui metode hukum berlaku. Proteksi diperlukan untuk pekerja/buruh yang tertuang di alinea ke-4 pembukaan UUD 45 yaitu Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2.

Usia menjadi salah satu yang dipersyaratkan pada suatu kualifikasi dalam melamar kerja. Usia yang pada umumnya dikatakan pada periode produktif mempunyai tingkatan produktivitas yang tinggi dibanding tidak sama dengan pekerja tersebut yang sudah berumur sehingga disebutkan fisiknya yang dimilikinya jadi lebih lemah & terbatas (Arnando, 2019). Produktivitas dikatakan menjadi tolak ukur dalam memberikan dorongan kehidupan serta pertumbuhan ekonomi secara lebih baik. Nilai kehidupan pada negara yang ekonominya telah melaju pesat dikatakan ternyata lebih tinggi berbanding terbalik dengan nilai kehidupan di negara sedang berkembang. Selain produktivitas selanjutnya mengenai usia dari pekerja dikatakan Usia kerja yaitu ketika seseorang yang berusia berkisar 15 sampai 64 tahun itu disebut usia produktif atau seseorang yang diharapkan mampu untuk memperoleh suatu penghasilan yang layak. Umur seorang itu pada dasarnya disebut bekerja apabila cukup dalam menentukan suatu keberhasilan melakukan suatu pekerjaan yang telah terakreditasi, pada sifatnya secara fisik ataupun non fisik. Secara umum, tenaga kerja yang telah berumur tua mempunyai tenaga fisiknya lemah serta terbatas, sedangkan tenaga kerja telah berusia lebih muda memiliki kemampuan secara fisik terlihat kuat (Universitas Muhammadiyah Surabaya Universitas di Surabaya, n.d.).

Sejatinya mengenai penduduk usianya produktif, *World Health Organization (WHO)* memberi penjelasan bahwa penduduk usianya rentang 15-59 tahun, sedangkan negara Indonesia dikatakan penduduk usia produktif yaitu pada penduduk yang usianya kerjanya. Fokus konsep dari Penduduk Usianya Produktif umumnya digunakan oleh BPS serta sebagian besar masyarakatnya negara kita dikatakan penduduk yang berada pada rentang usia 15-64 tahun (Goma et al., n.d.). Salah satu aspek terpenuhinya pengaruh terhadap aktivitas produktivitas dari karyawan yaitu usia (*age*). Usia yang masih tergolong dalam masa usia produktif biasanya memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi yang berbanding terbalik dengan tenaga kerja yang telah berumur lebih tua sehingga fisiknya kemungkinan terlihat lemah & terbatas.

Selvi Aprilianti dalam penelitiannya mengatakan bahwa ada hal yang memberikan pengaruh produktivitas dari orang itu bekerja yaitu lamanya bekerja. Jadi semakin lama periode

bekerja seorang tenaga kerja maka sejalanannya keterampilanlah serta kemampuanlah melakukan pekerjaannya akan meningkat. Keahlian dari seseorang melakukan pekerjaannya secara berkelanjutan mampu memberikan peningkatan suatu kedewasaan pada tekniknya. Periode kerja merupakan tingkatan dari penguasaan seseorang perihal pelaksanaan dari segi aspek - aspek teknik peralatan dengan teknik pekerjaan itu. Adapun aspek-aspek yang dapat menjadi titik fokus berpengalaman atau tidaknya pekerja karyawan dan sebagai tolak ukur pengalaman dari keahlian kerja yaitu lama masa serta usia kerjanya, tingkatan dari keterampilan penguasaan dari pekerjaan dan peralatan (Aprilyanti, 2017).

Adanya persyaratan dalam recruitment lowongan pekerjaan yang didalamnya menyebutkan batasan usia dalam melamar pekerjaan sudah menjadi isu yang diketahui oleh khalayak umum. Pernyataan mengenai kualifikasi atau persyaratan kerja dapat dikatakan mendiskriminasi para pencari kerja, sehingga hal ini dapat dikatakan sebagai diskriminasi. Diskriminasi usia kerja (*ageism*) dikategorikan menjadi bentuk pelanggaran hak asasi manusia, pemberian batasan usia maksimum pekerja dalam melamar pekerjaan dapat dikatakan sudah tidak sesuai dan telah melanggar HAM. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No.39/1999 tentang HAM, disebut sebagai hak asasi manusia yaitu seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah & setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia, jelas ditegaskan.

Isu tersebut menjadi pembahasan yang menarik karena dianggap sebagai salah satu bentuk dari diskriminasi, perlu agar kita mengetahui serta memahami apa yang menjadi karakteristik dari perbuatan diskriminasi. Terdapat di UU No 39/1999 tentang HAM tepatnya pada Pasal 1 Ayat (3) menegaskan diskriminasi itu merupakan “setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.

Pun dijelaskan lebih lanjut dalam putusan MK 72/PUU-XXI/2023 yang Mahkamah tegaskan lebih lanjut putusan terkait dengan Tindakan diskriminasi yang sudah diberi batasan oleh Mahkamah itu sendiri, dalam Putusan lainnya Mahkamah Konstitusi No.024/PUU-III/2005 yang telah diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum tertanggal 29 Maret

2006 yang dikutip kembali pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 97/PUU-XIV/2016 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum tertanggal 7 November 2017 di antaranya menyatakan bahwasanya yang disebut “Diskriminasi dapat dikatakan terjadi jika terdapat setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.

Mahkamah didalam menyatakan putusan tersebut menjelaskan benar adanya makna dari diskriminasi memiliki unsur yaitu perbedaan pada perlakuan tetapi perlakuan tersebut tidak pada setiap perbedaan perlakuan jadi hal tersebut bukan serta-merta merupakan perbuatan diskriminasi. Sebelum ini juga, terdapat penjelasan Putusan dari Mahkamah Konstitusi No. 070/PUU II/2004 tertanggal 12 April 2005, yang menjelaskan bahwasanya diskriminasi akan bisa terjadi jika terdapat adanya perlakuan dalam hal yang berbeda tanpa ada alasan tertentu yang masuk akal (*reasonable ground*) untuk bahkan membuat perbedaan tersebut benar-benar terjadi. Demikian jika hal tersebut yang sebenarnya tidak sama dengan diberlakukannya sejalan maka akan memberikan dampak suatu ketidakadilan. Pada hal putusan lain yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-V/2007, tertanggal 22 Februari 2008, juga menyatakan adanya diskriminasi yaitu apabila ada perlakuan secara berbeda terhadap suatu hal sama. Juga berbanding terbalik apabila dikatakan bukan termasuk diskriminasi jika terdapat perlakuan secara berbeda terhadap hal yang memang benar-benar berbeda.

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional (*ILO*) terdapat pada Pasal 1 menyatakan bahwa, istilah diskriminasi meliputi ; yaitu pada huruf (a) menegaskan “setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat, yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan”, pun pada huruf (b) menegaskan pula “setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lain yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana yang ditentukan oleh Anggota terkait setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, bila ada, dan dengan badan-badan terkait lainnya” .



Tertuang pula pada Undang-Undang No 39/1999 yakni Pasal 38 ayat (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. Kemudian ayat (2) menjelaskan Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Pasal 39 juga menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihindari untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Pun menurut pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia memberikan penjelasan bahwasanya setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran. Kemudian, juga maupun pasal 27 (2), pasal 28A maupun pasal 28D (2) UUD 1945 dijelaskan kurang lebih pada intinya bahwa setiap orang atau setiap warga negara, mempunyai hak untuk mendapatkan kelayakan pekerjaan, berhak dalam mempertahankan kehidupan serta berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Hukum et al., 2024). Pada International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) tepatnya pada Pasal 6 & 7 yang memberikan pengakuan dari hak atas suatu pekerjaan, yang mencakup hak dalam mendapatkan kesempatan sama serta kondisi kerja yang adil dan layak.

Jadi perihal penelitian ini penulis berpendapat bahwa adanya *ageism* itu sebagai diskriminasi terhadap tenaga kerja terlebih pencari kerja, terdapat perbedaan perlakuan pekerja seperti pada usia 25 dan 30 tahun yang nantinya akan banyak pengangguran jika hal seperti ini terjadi dikarenakan adanya kesenjangan kesempatan yang diberikan pemberi kerja, regulasi pun dirasa samar sehingga diperlukan aturan yang jelas dan memberikan keadilan seadil-adilnya bagi kedua belah pihak tersebut.

### **Pembatasan Usia Maksimum Sebagai Syarat Awal Bekerja Sesuai Dengan Prinsip HAM**

Pada masa ini tidak adanya regulasi memuat upaya hukum yang jelas di Indonesia yang seharusnya memberikan aturan perihal “diskriminasi” pada umur pekerja atau *ageisme*. Regulasi mengenai usia kerja memang tidak dijelaskan secara spesifik di UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan yang memberikan larangan adanya kualifikasi dari usia. Sejatinya, Pasal 5 mempertegas “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Seharusnya negara memberikan kepastian bagi tenaga kerja yang disebut masih memiliki kemampuan bekerja mempunyai kesempatan yang setara untuk memperoleh suatu pekerjaannya. Mengutip pendapat Ahli Ketenagakerjaan yang bernama



Tadjudin Nur Effendi dimana beliau mengkritik serta menganalisis syarat batas usia, beliau memberikan penilaian pada hal tersebut seharusnya bukan menjadi acuan serta tolak ukur dari penerimaan pekerjaan. Menurut beliau, kompetensilah yang sejalanannya jadi pertimbangan dari perusahaan pemberi kerja dalam merekrut calon-calon pekerja tersebut. Pun dirasa beliau prihatin akan fenomena tentang syarat/kualifikasi mengenai batas usia calon pekerja tersebut, melihat lagi negara ini belum adanya regulasi jelas yang khusus dalam memberikan upaya perlindungan hukum calon pencari pekerjaan yang mengarah pada “diskriminasi” atas persyaratan dari lowongan pekerjaan (Shelomita Putri Amelia, 2024).

Lebih lanjut adanya regulasi secara khusus pengaturan pembatasan usia maksimum kerja diberlakukan pada Undang-undang No.20/2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Persyaratan saat mendaftar menjadi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu serendah-rendahnya 18 tahun dan paling maksimal yaitu 35 tahun. Namun, bagaimana dengan seorang pekerja yang pada umumnya sedang mencari pekerjaan disuatu perusahaan umum, contoh sederhana terdapat restaurant sedang membuka lowongan pekerjaan menjadi seorang chef akan tetapi tercantum persyaratan usia maksimal tertentu, good looking, dan lainnya, padahal yang melamar posisi chef tersebut merupakan ahli di bidangnya dalam hal memasak, skill yang dimilikinya dirasa sirna seketika saat melamar pekerjaan tersebut karena adanya persyaratan pembatasan usia maksimal, hal ini merupakan salah satu contoh relevan yang dapat dikatakan sebagai diskriminasi usia (ageism).

Terdapat pula pemberitaan yang sedang viral saat ini mengenai perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan dengan syarat maksimal usia kerja yaitu pada usia 22 tahun, saya rasa hal seperti ini tidak hanya baru kali ini terjadi akan tetapi sudah lama sehingga menjadi isu yang perlu diperhatikan oleh pembuat regulasi, baik pada kubu suatu perusahaan yang memberikan lowongan pekerjaan maupun kubu pencari kerja yang membutuhkan aturan tertulis agar hakaknya tidak disalah artikan yang pada akhirnya menimbulkan suatu bentuk diskriminasi usia dalam mencari pekerjaan. Berkaca pada pendapat Vina Muliana, seorang praktisi di keahliannya yaitu HRD pada suatu BUMN menjelaskan bahwa di kondisi tertentu, suatu instansi memang membatasi usia pelamar kerja. Vina Muliana menjelaskan 3 alasan yaitu Pertama, instansi tersebut memang sedang membutuhkan pegawai di level junior atau entry level. Ia mengakui bahwa batasan usia dapat mempermudah instansi dalam menyaring pencari kerja, dengan jumlah pelamar tidak membludak. Kedua, instansi membenarkan mencari calon kandidat yang karakternya lebih baik dibentuk. Instansi memandang orang yang rentan usia di bawah 25 tahun akan lebih gampang dibentuk sesuai dari kebutuhan instansi. Ketiga, ia

menjelaskan lebih lanjut bahwa calon pekerja usia bawah 25 tahun pada umumnya belum menikah, dengan demikian pengeluaran atau tanggung jawab belum begitu besar alhasil dianggap fleksibel, lincah, serta mudah untuk diarahkan, atau bisa dikendalikan (Hukum et al., 2024).

Dengan adanya pembatasan usia baik secara minimum ataupun maksimum tentu akan menghambat setiap orang dalam memperoleh haknya untuk bekerja. Secara umum suatu Perusahaan atau pemberi kerja boleh memberikan syarat bagi calon pekerja dengan catatan masih rasional dan tidak adanya diskriminasi, pada fakta nyata dilapangan UU No 13/2003 khususnya Pasal 35 (1) tidak memberikan syarat rasional, padahal pemberi kerja boleh memberikan syarat yang rasional serta tidak diskriminasi dan hal tersebut dijamin oleh konstitusi. Hal ini jelas yang lebih diuntungkan adalah pihak pemberi kerja, walaupun perusahaan memiliki kewenangan berdasarkan regulasi yang tertera di Pasal 35 ayat (1) kurang lebih mempertegas pemberi kerja yaitu perusahaan atau instansi memandang perlu tenaga kerja yang bisa menerima sendiri pekerja tenaga kerja diperlukan melalui pelaksanaan tempat tenaga kerja itu sendiri.

Diperlukannya keadilan bagi kedua pihak baik dari perusahaan sebagai rekrutmen pemberi kerja dan juga pada pihak pencari kerja. Oleh karena itu penulis berpendapat bahwa seharusnya ada aturan tertulis yang mengatur hak apa saja bagi para pencari kerja dan bukan hanya perusahaan saja yang memiliki kewenangan karena disini semua sama mempunyai hak yaitu Hak Asasi Manusia yang seorang pun tak boleh diperlakukan diskriminatif dan hal tersebut juga telah banyak disinggung pada beberapa konvensi seperti ILO, Duham, ICESCR, dan UU No. 39/1999 tentang hak asasi manusia. Jadi saya ingin mendorong agar pemberi kerja maupun instansi paham dalam mencari pekerja/tenaga kerja terlebih dalam memperhatikan prinsip dari HAM dan tidak hanya sebatas moral akan tetapi harus melalui peraturan tertulis.

## KESIMPULAN

Undang-undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dinantikan dapat menjadi pondasi utama dalam melindungi hak tenaga kerja di Indonesia, sejalan dengan banyaknya instrumen HAM internasional yang telah diratifikasi. Namun, persyaratan usia dalam lowongan kerja seringkali menyebabkan diskriminasi usia atau *ageism*, yang membatasi hak asasi individu untuk bekerja, khususnya bagi mereka yang dianggap melebihi usia produktif. Secara hukum, diskriminasi usia melanggar HAM, yang telah ada aturannya di UU No. 39/999 tentang HAM serta berbagai konvensi internasional seperti ILO dan ICESCR, yang menekankan hak setiap

orang untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi. Fakta nyata dilapangan, diskriminasi usia kerap dibenarkan oleh perusahaan untuk merekrut pelamar dengan memberikan kriteria usia maksimum. Dengan demikian, diperlukan adanya regulasi yang tidak samar dan tegas di Indonesia, saya ingin mendorong agar pemberi kerja maupun instansi paham dalam mencari pekerja/tenaga kerja dengan memperhatikan prinsip Hak Asasi Manusia (HAM) dan tidak hanya sebatas moral akan tetapi harus melalui peraturan tertulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Arnando, E. (2019). Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 145–153. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/ManajemenSTEI/article/view/928>
- Goma, E. I., Sandy, A. T., & Zakaria, M. (n.d.). *Analisis Distribusi dan Interpretasi Data Penduduk Usia Produktif Indonesia Tahun 2020*. 6(1). <https://journals.unihaz.ac.id/index.php/georafflesia>
- Hukum, P., Studi, H. A. M., & Rekrutmen, K. (2024). *TINJAUAN SYARAT BATAS USIA REKRUTMEN TENAGA KERJA DARI*. 11(3), 124–134.
- Ridho, G. R., & Pangestu, I. (n.d.). Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM). *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 17. <https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1127>
- Shelomita Putri Amelia, A. P. A. dan D. S. (2024). Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 1.
- Universitas Muhammadiyah Surabaya Universitas di Surabaya, J. T. (n.d.). *BAB II PUSTAKA Landasan Teori, Kajian A*.