



TINJAUAN SYARAT BATAS USIA REKRUTMEN TENAGA KERJA DARI PERSPEKTIF HUKUM & HAM (STUDI KASUS REKRUTMEN BUMN)

Anaya Noora Pitaningtyas

Universitas Gadjah Mada Jakarta, Indonesia

anayanoorapitaningtyas@mail.ugm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau persoalan syarat batas usia untuk rekrutmen tenaga kerja. Instansi-instansi yang menerapkan pembatasan untuk calon tenaga kerja seperti ini, tak hanya perusahaan-perusahaan swasta, namun juga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang notabene pendiriannya terdapat campur tangan negara. Isu mengenai pembatasan usia untuk rekrutmen tenaga kerja merupakan isu yang sangat sensitif baru-baru ini. Adapun sejak akhir tahun 2023 hingga saat ini isunya terus bergulir dan marak di media sosial maupun media massa. Analisa yang dilakukan adalah dengan melakukan penelitian yuridis normatif dengan membandingkan antara sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder, serta analisa penulis dari dokumen-dokumen tersebut.

Kata kunci: syarat; batas usia; tenaga kerja

Abstract

This research aims to review the issue of age limit requirements for workforce recruitment. Agencies that implement restrictions for prospective workers like this are not only private companies, but also State-Owned Enterprise (BUMN) whose established by state involvement. The issue of age restrictions for labor recruitment is a very sensitive issue recently. Meanwhile, from the end of 2023 until now the issue continues to circulate and spread on social media and mass media. The analysis carried out is by conducting normative juridical research by comparing primary legal sources and secondary legal sources, as well as analyzing the authors of these documents.

Keywords: requirement; age limitation; workers

PENDAHULUAN

Saat ini, isu mengenai syarat batas usia rekrutmen tenaga kerja tengah menyeruak. Isu ini berawal dari pertanyaan follower tiktoker Bunda Corla saat live pada November 2023. Follower tersebut menanyakan terkait batas usia pelamar kerja di Jerman, ia ingin membandingkan dengan keadaan di Indonesia. Tiktoker Bunda Corla pun menanggapi dengan gamblang. Ia menjawab bahwa di Jerman tidak ada batasan usia bagi para pelamar kerja, berbeda dengan di Indonesia. Namun, memang Bunda Corla tak menjelaskan secara detail bagaimana batasan usia pelamar kerja tersebut dan untuk posisi apa.¹ Setelah Bunda Corla menjawab hal

¹ Alga, "Banyak Pengangguran di Indonesia, Bunda Corla Sentil Batasan Umur, Beri Pesan Menohok ke Para Capres", <https://jatim.tribunnews.com/2023/11/21/banyak-pengangguran-di-indonesia-bunda-corla-sentil-batasan-umur-beri-pesan-menohok-ke-para-capres>, diakses pada 20 Juni 2024



tersebut, mulailah isu diskriminasi syarat rekrutmen tenaga kerja ramai di media sosial dan media massa.

Kemudian, di awal Januari 2024, salah satu akun di media sosial X, bernama Partai Buruh mengeluarkan cuitan yang mengemukakan keras kebijakan rekrutmen terbaru di salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menetapkan batas usia maksimal 24 tahun untuk pelamar. Menurutnya, kebijakan ini tidak hanya diskriminatif, tapi juga melanggar prinsip kesetaraan dan keadilan dalam dunia kerja. Akun tersebut juga menampilkan contoh pengumuman rekrutmen dari Bank Tabungan Nasional (Bank BTN).

Isu terkait syarat batas usia rekrutmen tenaga kerja tak hanya mendapat perhatian dari masyarakat, tetapi juga elite politik. Isu ini diangkat menjadi salah satu janji kampanye dari pasangan calon presiden Ganjar Pranowo dan wakil calon presiden Mahfud MD pada kampanye pemilihan Presiden di awal tahun 2024 lalu. Mahfud mengatakan bahwa pengaturan hal tersebut dapat dikaji di level undang-undang, meskipun ia mengatakan prosesnya tak akan cepat.² Ganjar berjanji akan berkomitmen untuk mengkaji soal penghapusan batasan usia pelamar kerja. Ganjar menekankan bahwa bekerja adalah hak semua warga negara. Ganjar juga mengaku banyak mendapat keluhan soal pembatasan usia saat melamar kerja.³

Kemudian, pasangan calon presiden Anies Baswedan dan wakil calon presiden Muhaimin Iskandar juga mengangkat isu ini dalam kampanyenya. Pasangan ini berjanji akan melakukan penghapusan batas usia pelamar kerja. Anies menjelaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi dalam rekrutmen, baik itu berdasarkan umur, gender, sosial budaya, maupun berdasarkan agama. Menurutnya diskriminasi harus ditiadakan, harus ada kesetaraan kesempatan, termasuk soal batas usia. Sehingga nantinya instansi negeri maupun swasta memiliki standar yang sama dalam perekrutan tenaga kerja.⁴

Pada bulan Maret 2024 lalu, seorang pemuda bernama Leonardo Olefins Hamonangan mengajukan gugatan uji materi Pasal 35 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi (MK). Dia

² Rio Feisal, “Mahfud Janji Hapus Batas Usia Pelamar Kerja”, <https://www.antaranews.com/berita/3913086/mahfud-janji-hapus-batas-usia-pelamar-kerja>, diakses pada 6 Juli 2024

³ Kurniawan Fadilah, “Ganjar Janji Kaji soal Batas Usia Pelamar Kerja: Bekerja Hak Semua Warga”, <https://news.detik.com/pemilu/d-7142581/ganjar-janji-kaji-soal-batas-usia-pelamar-kerja-bekerja-hak-semua-warga>, diakses pada 6 Juli 2024

⁴ Andri Saubani, “Anies Janji Hapus Batas Usia Pelamar Kerja Jika Menang Pilpres”, <https://pemilikita.republika.co.id/berita/s7bdf2409/anies-janji-hapus-batas-usia-pelamar-kerja-jika-menang-pilpres>, diakses pada 6 Juli 2024



meminta tak ada diskriminasi terkait umur dalam syarat bekerja. Menurutnya syarat batas usia membuatnya sulit melamar pekerjaan.⁵

Vina Muliana, seorang praktisi di bidang *Human Resource & Development* (HRD) di salah satu BUMN menjelaskan bahwa di kondisi tertentu, suatu instansi memang membatasi usia pelamar kerja. Ia menjelaskan terdapat tiga alasan terkait hal ini.⁶ Pertama, instansi tersebut memang sedang membutuhkan pegawai di level junior atau *entry level*. Ia mengakui bahwa batasan usia ini memudahkan instansi untuk menyaring pelamar kerja, sehingga jumlah pelamar tidak membludak. Vina mengatakan di Indonesia jumlah usia produktif sangat tinggi sehingga jika tidak dibatasi dengan usia, maka jumlah lamaran yang masuk akan membludak.

Kedua, instansi memang sedang mencari calon kandidat yang bisa atau lebih mudah dibentuk. Instansi memandang orang yang usianya di bawah 25 tahun lebih mudah dibentuk sesuai kebutuhan instansi.

Ketiga, ia menjelaskan lebih lanjut bahwa kandidat yang usianya di bawah 25 tahun rata-rata belum menikah, sehingga pengeluaran atau tanggung jawab belum terlalu besar dan dianggap lebih fleksibel, lebih lincah, lebih mudah untuk diarahkan, atau bisa dimonitor

Berikut adalah fakta-fakta hukum terkait isu diskriminasi syarat usia rekrutmen tenaga kerja dengan studi kasus rekrutmen BUMN:

1. Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia⁷
 - a. Pasal 2
 - b. Pasal 23 ayat (1)
2. Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Pasal 6
3. Undang-Undang Dasar 1945⁸
 - a. Pasal 27 Ayat (2)
 - b. Pasal 28A
 - c. Pasal 28D Ayat (2)

⁵ Tim Kumparan, "Pemuda Bekasi Gugat UU Ketenagakerjaan ke MK Hapus Syarat Batas Usia Kerja", <https://kumparan.com/kumparannews/pemuda-bekasi-gugat-uu-ketenagakerjaan-ke-mk-hapus-syarat-batas-usia-kerja-22IYurg2GIR>, diakses pada 1 Juli 2024

⁶ Tim Republika, "Tak Sembarangan, Ada Maksud di Balik Pembatasan Usia Pelamar Kerja", <https://www.republika.id/posts/48479/tak-sembarangan-ada-maksud-di-balik-pembatasan-usia-pelamar-kerja%C2%A0>, diakses pada 20 Juni 2024

⁷ Komnas HAM, "Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia", <https://www.komnasham.go.id/index.php/peraturan/2016/09/30/1/deklarasi-universal-hak-asasi-manusia.html>, diakses pada 30 Juni 2024

⁸ Mahkamah Konstitusi, "Undang Undang Dasar 1945", <https://www.mkri.id/index.php?page=web.PeraturanPIH&id=1&menu=6&status=1>, diakses pada 30 Juni 2024



4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 Ayat (1)⁹
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5¹⁰
6. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, Pasal 1 Ayat (1)¹¹
7. Risalah Sidang Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024 Perihal Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945¹²

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif (*normative legal research*), disebut demikian karena focus penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau studi dokumen yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan hukum yang lain. Pendekatan yuridis normatif seyogyanya merupakan adalah pendekatan yang menelaah hukum sebagai kaidah yang dianggap sesuai dengan penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum tertulis atau penelitian hukum yang doctrinal. Penelitian ini bekerja untuk menemukan jawaban-jawaban yang benar dengan pembuktian kebenaran yang dicari di atau dari fakta-fakta hukum yang tertulis di kitab-kitab undang-undang. Dalam penelitian ini menekankan pada pembangunan naratif atau deskripsi tekstual atas fenomena yang diteliti, yaitu tentang tinjauan syarat batas usia rekrutmen tenaga kerja dilihat dari perspektif hukum dan hak asasi manusia.

Data yang dipergunakan dalam penyusunan penelitian ini, adalah data sekunder. Data sekunder adalah data dalam bentuk tertulis. Adapun bahan-bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dimana penjelasannya adalah sebagai berikut.

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti misalnya ketentuan perundang-undangan. Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan penelitian ini antara lain:
 - ❖ Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia
 - ❖ Undang-Undang Dasar 1945
 - ❖ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
 - ❖ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - ❖ Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara

⁹ Komnas HAM, “Peraturan-Instrumen HAM Nasional”, <https://www.komnasham.go.id/index.php/peraturan/2016/09/30/3/uu-nomor-39-tahun-1999-tentang-hak-asasi-manusia.html>, diakses pada 30 Juni 2024

¹⁰ BPK, “Database Peraturan”, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013> diakses pada 7 Juli 2024

¹¹ BPK RI, “Database Peraturan”, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43919/uu-no-19-tahun-2003>, diakses pada 30 Juni 2024

¹² Mahkamah Konstitusi, “Risalah Sidang Perkara”, chrome-extension://efaidnbmninnkcbpcbjpcglclefindmkaj/https://mkri.id/public/content/persidangan/risalah/9666_Risalah-pdf_PERKARA%20NOMOR%2035.PUU-XXII.2024%20tgl.%205%20Maret%202024.pdf, diakses pada 1 Juli 2024



- ❖ Risalah Sidang Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024 Perihal Pengujian Materiil
 - ❖ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap
 - ❖ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Bahan hukum sekunder adalah materi publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum. Dalam hal ini penulis menggunakan bahan hukum sekunder berupa jurnal-jurnal hukum dari dalam dan luar negeri, hasil-hasil penelitian hukum serta hasil karya dari kalangan hukum termasuk artikel-artikel hukum di internet.

Analisis data yang dilakukan dengan cara pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Analisis yang terbentuk atas perbandingan antara sumber hukum primer dan sekunder, selanjutnya dituangkan dalam bentuk pernyataan dan tulisan. Adapun teknik pengumpulan data di samping studi dokumen, adalah pengamatan dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isu mengenai syarat batas usia rekrutmen tenaga kerja di Indonesia memang erat kaitannya dengan isu Hak Asasi Manusia (HAM). Karena hal ini berkaitan dengan usaha warga negara untuk bertahan hidup. Berdasarkan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang disebut dengan hak asasi manusia adalah 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 dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Sedangkan yang disebut dengan pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau sekelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, membatasi dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

Sementara itu, pada pasal 2 Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia, disebutkan bahwa setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum di dalam deklarasi ini dengan tidak ada pengecualian apa pun, seperti pembedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lain.

Universal Declaration of Human Rights (UDHR) atau disebut juga Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia merupakan suatu norma dalam tingkat internasional yang tidak mengikat untuk menjamin hak-hak kebebasan guna melengkapi hukum



nasional. Deklarasi ini dicetuskan oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada 10 Desember 1948 atas pengaruh dari Presiden Roosevelt. Deklarasi ini tidak mempunyai kekuatan mengikat negara-negara secara formal, tetapi merupakan norma umum yang harus ditaati. Deklarasi Universal HAM ini merupakan peraturan baku tentang hak asasi manusia untuk semua negara dan organisasi internasional. Dengan tujuan untuk memantapkan mekanisme guna melaksanakan UDHR maka dikeluarkanlah dua kovenan internasional, yaitu *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) dan *International Covenant, on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR). ICCPR memusatkan perhatiannya pada hak untuk hidup, kebebasan untuk berbicara, beragama dan voting, sedang ICESCR memusatkan pada pangan, pendidikan, kesehatan dan papan.¹³

Mencari pekerjaan merupakan usaha seorang warga negara untuk mandiri dan bertahan hidup. Dengan memiliki pekerjaan, maka seorang warga negara dapat memenuhi semua kebutuhannya sendiri. Namun, masalahnya disini adalah, instansi-instansi yang membuka lowongan tersebut memiliki kecenderungan untuk menerima pegawai-pegawai level pemula dengan usia di bawah 25 tahun. Tak hanya perusahaan swasta, BUMN pun ikut-ikutan membatasi usia pelamar kerja untuk calon pegawai level pemula.

Seperti dikemukakan diatas, terdapat beberapa alasan yang telah dikemukakan oleh salah seorang staf HRD BUMN mengapa sebuah instansi lebih menyukai pegawai level pemula dengan usia di bawah 25 tahun. Pertama, instansi tersebut memang sedang membutuhkan pegawai di level pemula atau *entry level*. Ia mengakui bahwa batasan usia ini memudahkan instansi untuk menyaring pelamar kerja, sehingga jumlah pelamar tidak membludak. Lebih jauh dijelaskan bahwa di Indonesia jumlah warga negara usia produktif sangat tinggi sehingga jika tidak dibatasi dengan usia, maka jumlah lamaran yang masuk akan membludak.

Kedua, instansi memang sedang mencari calon kandidat yang bisa atau lebih mudah dibentuk. Instansi memandang orang yang usianya di bawah 25 tahun lebih mudah dibentuk sesuai kebutuhan instansi. Ketiga, dijelaskan lebih lanjut bahwa kandidat yang usianya di bawah 25 tahun rata-rata belum menikah, sehingga pengeluaran atau tanggung jawab belum terlalu besar dan dianggap lebih fleksibel, lebih lincah, lebih mudah untuk diarahkan, atau bisa dimonitor.

Hal senada juga diungkapkan oleh Ben Richardson, dalam jurnalnya yang berjudul *Age Discrimination in the Evaluation of Job Applicants*, dikatakan bahwa semakin bertambahnya usia seseorang maka kemungkinan ia akan diterima bekerja semakin berkurang. Padahal menurut pasal 6 Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*International Covenant, on Economic, Social and Cultural Rights*) dikatakan bahwa negara pihak dari kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan,

¹³ Sudikno Mertokusumo, 2018, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, Hlm.85-86



termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini.

Karenanya, penulis merasa bahwa seyogyanya sebuah instansi tak perlu membatasi syarat usia untuk rekrutmen tenaga kerja. Tutin Aryanti Pitriyani dalam tulisannya yang berjudul 'Ageisme sebagai Kekerasan Simbolik pada Perempuan di Tempat Kerja' (2024) mengungkapkan bahwa dunia sedang mengalami fenomena penuaan global yang signifikan, dimana jumlah penduduk dunia diatas usia 60 tahun pada tahun 2050 diperkirakan akan mencapai dua miliar. Hal itu membuka jalan bagi munculnya diskriminasi terhadap usia, yang kemudian dikenal sebagai *ageism*. Istilah '*ageisme/ageism*' pertama kali diperkenalkan oleh Robert N. Butler pada tahun 1969 untuk menggambarkan kondisi diskriminasi berdasarkan usia, gender dan rasisme. Ageisme memberikan perlakuan yang tidak menguntungkan, tidak adil dan tidak setara hanya karena usia seseorang. Fenomena *ageism* bahkan menjadi diskriminasi terbesar ketiga setelah rasisme dan seksisme.¹⁴

Isu mengenai syarat batas usia rekrutmen tenaga kerja ini juga diangkat Amanda Raissa dalam tulisannya yang berjudul 'Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang Diskriminatif' (2019-2020). Dalam tulisannya, Amanda mengungkapkan bahwa beberapa perusahaan mau menerima calon pegawai tanpa pengalaman dan sertifikasi, namun pelamar tersebut haruslah berusia 17-25 tahun, tidak boleh lebih dari usia tersebut.¹⁵

Sementara itu, Amalia Tiara Kasih Subrianto dan Rani Apriani dalam tulisannya yang berjudul 'Hak Anti Diskriminasi dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia dalam Sektor Pekerjaan' menyoroti praktek ketenagakerjaan di dunia nyata. Ia mengungkapkan bahwa di lapangan seringkali perusahaan-perusahaan tidak menerapkan konsep *Equal Employment Opportunity* (EEO) yang diupayakan oleh pemerintah. Konsep EEO ini adalah bahwa setiap individu berhak mendapatkan kesempatan serta perlakuan yang sama. Artinya, bagi calon tenaga kerja seharusnya tidak mengalami diskriminasi atau tindakan pengecualian yang dapat berdampak buruk untuk calon tenaga kerja.¹⁶

Ia juga memberikan contoh bahwa saat ini banyaknya pelamar atau calon tenaga kerja yang memiliki usia tidak muda lagi sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan walaupun sebenarnya individu tersebut telah memenuhi semua standarisasi maupun kualifikasi dari persyaratan tersebut.

¹⁴ Tutin Aryanti Pitri, "Ageisme sebagai Kekerasan Simbolik pada Perempuan di Tempat Kerja", *Indonesian Journal of Sociology, Education and Development*, Vol.6, Issue 1, Januari – Juli 2024

¹⁵ Amanda Raissa, "Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja dari Kualifikasi Perusahaan yang Diskriminatif", *Mimbar Keadilan*, Volume 12, Nomor 2, Agustus 2019 – Januari 2020

¹⁶ Amalia Tiara Kasih Subrianto, et al, "Hak Anti Diskriminasi dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia dalam Sektor Pekerjaan", *Widya Yuridika*, Volume 5, Nomor 2, Desember 2022, Hlm.430



Dari penelitian-penelitian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa sebuah instansi seharusnya tak melakukan pembatasan-pembatasan terhadap calon tenaga kerja. Apabila sebuah perusahaan tak seyogyanya melakukan pembatasan terhadap calon tenaga kerja, maka terlebih lagi BUMN. BUMN tak perlu membatasi usia untuk pelamar kerja level pemula. Jangan menyamakan dengan standar perusahaan swasta. Pasalnya, berdasarkan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, yang dimaksud dengan Badan Usaha Milik Negara adalah Badan Usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Kekayaan negara ditentukan oleh pemasukan negara. Pemasukan negara salah satunya adalah pajak. Calon pelamar kerja tersebut meskipun belum bekerja, namun dalam setiap kegiatan sehari-hari, terutama konsumsi dan hiburan pasti pernah punya andil dalam pemasukan pajak negara.

Sekarang pertanyaannya, sebuah badan usaha yang pendiriannya berasal dari pajak warga negara, apakah pantas mempersulit warga negara untuk melamar kerja di instansi ini? Pada akhirnya warga negara yang merasa dipersulit akan bersuara. Entah itu melalui cuitan di akun media sosial, seperti yang dilakukan akun Partai Buruh di akun media sosial X, ataupun mengajukan uji materiil terhadap peraturan perundang-undangan yang dianggap tak berpihak kepada warga negara, seperti yang dilakukan Leonardo Olefins Hamonangan. Padahal menurut pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia dikatakan bahwa 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, di maupun pasal 27 ayat (2), pasal 28A maupun pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dijelaskan bahwa setiap orang atau setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, berhak untuk mempertahankan kehidupannya serta tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sementara itu, ditilik dari sisi hukum, isu ini bertentangan dengan asas-asas hukum. Scholten sendiri menuliskan bahwa ada lima asas hukum yang berlaku universal dimana saja dan kapan saja. Asas-asas hukum tersebut antara lain:

- ❖ Pertama, asas kepribadian, dimana dalam asas ini, manusia menginginkan adanya kebebasan individu dan ingin memperjuangkan kepentingannya.
- ❖ Kedua, asas persekutuan, dimana dalam asas ini yang dikehendaki adalah suatu kehidupan bersama yang tertib, aman dan damai. Manusia ingin hidup bermasyarakat.
- ❖ Ketiga, asas kesamaan, pada asas ini menghendaki semua orang dianggap sama dalam hukum. Pada asas ini menjunjung tinggi prinsip equality before the law.
- ❖ Keempat, asas kewibawaan, pada asas ini berpendapat bahwa harus ada orang yang memimpin dalam masyarakat
- ❖ Kelima, asas pemisahan antara baik dan buruk, pedoman apa yang seyogyanya dilakukan dan seyogyanya tidak dilakukan.



- ❖ Terkait isu syarat usia rekrutmen tenaga kerja, terdapat ketidaksesuaian dengan asas kepribadian, asas kesamaan dan tentunya asas pemisahan baik dan buruk. Apabila kita melihat dari sudut pandang asas kepribadian, tentunya setiap manusia ingin hidup mandiri dan memiliki kehidupan yang baik. Dimana hal tersebut dapat terjadi apabila individu yang bersangkutan memiliki finansial yang baik. Membatasi seseorang untuk mencari pekerjaan sama saja dengan melawan seorang individu yang tengah memperjuangkan kepentingannya. Kemudian, pembatasan usia pada rekrutmen yang dilakukan, prinsipnya bertolak belakang dengan asas kesamaan. Karena dalam asas ini, semua orang dianggap sama di depan hukum, *equality before the law*. Terakhir, isu ini bertentangan dengan asas pemisahan baik dan buruk. Karena seyogyanya hal ini tak dilakukan, karena bertentangan dengan kedua asas sebelumnya.

Selain itu, menilik Risalah Sidang Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024 Perihal Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, penulis menyayangkan sikap hakim-hakim Mahkamah Konstitusi yang terkesan menyepelekan aduan ini. Agak mengejutkan rasanya ketika salah seorang hakim merasa bahwa faktor usia bukanlah salah satu unsur diskriminasi. Alasannya karena berdasarkan pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun tentang Hak Asasi Manusia, faktor usia tidak masuk ke dalam dasar untuk membatasi, melecehkan maupun mengucilkan. Sementara itu, dalam pasal 2 Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum di dalam deklarasi ini dengan tidak ada pengecualian apa pun, seperti pembedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lain.

Bahkan menurut pasal 6 Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*International Covenant, on Economic, Social and Cultural Rights*) dikatakan bahwa negara pihak dari kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini. Apabila hakim mengeluarkan pendapat bahwa pembatasan terhadap usia calon tenaga kerja tidak termasuk bentuk diskriminasi, karena usia tidak tersurat di dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun tentang Hak Asasi Manusia, maka sungguh sangat disayangkan.

KESIMPULAN

Dalam pandangan penulis, negara khususnya pemerintah Republik Indonesia, seyogyanya turun tangan menangani persoalan syarat batas usia rekrutmen tenaga kerja. Setidaknya pemerintah dapat menghimbau BUMN-BUMN agar tidak memberlakukan syarat batas usia dengan standar perusahaan swasta. Perlu diketahui, tidak semua orang menjalani pendidikan sejak sekolah dasar hingga universitas dengan mulus. Ada yang mungkin terkendala dengan satu dan lain hal



sehingga ia menyelesaikan pendidikan dengan terlambat. Sungguh sangat disayangkan apabila ia tidak dapat melamar pekerjaan dikarenakan usianya sudah lebih tua dibanding syarat rekrutmen.

Keterlibatan negara pada isu ini, nampaknya sejalan dengan teori positivisme. Teori positivisme menjelaskan bahwa suatu hak seseorang harus berasal dari suatu tempat. Kemudian, hak seharusnya diciptakan dan diberikan oleh konstitusi, hukum atau kontrak. Hak juga mesti bersumber dari sumber yang jelas, seperti dari perundang-undangan atau konstitusi yang dibuat oleh negara.

Selain itu, menurut Franz Magnis Suseno, ada empat alasan utama untuk menuntut agar negara diselenggarakan dan menjalankan tugasnya berdasarkan hukum yaitu:¹⁷

- a. Kepastian hukum
- b. Tuntutan perlakuan yang sama
- c. Legitimasi demokrasi
- d. Tuntutan akal budi

Terkait isu ini, warga negara berhak marah dan kecewa karena tidak adanya kepastian hukum terkait ketenagakerjaan, tidak adanya perlakuan yang sama antar warga negara tidak adanya legitimasi demokrasi dan pemerintah tak menggunakan akal budinya untuk menganalisa fenomena yang terjadi saat ini di masyarakat. Negara saat ini harus lebih sensitif dan waspada oleh tindakan-tindakan warga negara dalam mengekspresikan kekecewaannya. Mulai dari cuitan di akun media sosial hingga mengirimkan permohonan uji materiil ke Mahkamah Konstitusi. Semuanya terjadi karena pemerintah tak memenuhi keempat tuntutan yang tersebut diatas.

DAFTAR PUSTAKA BUKU

- Mertokusumo, Sudikno, 2018, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta
- Mertokusumo, Sudikno, 2018, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta
- Sujatmoko, Andrey, 2021, *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*, Rajawali Pers, Depok
- Sasmito, Joko, 2018, *Pengantar Negara Hukum dan HAM*, Setara Press, Malang
- Mochtar, Zainal Arifin, 2024, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum (Memahami Kaidah, Teori, Asas dan Filsafat Hukum)*, Rajawali Pers, Depok
- Sudjito, 2022, *Akhlah Bernegara Hukum*, Istana Agency, Yogyakarta

JURNAL

- Richardson, Ben, et al, "Age Discrimination in the Evaluation of Job Applicants", *Journal of Applied Social Psychology*, No.43, 2013
- Subrianto, Amalia Tiara Kasih, et al, "Hak Anti Diskriminasi dan Upaya Hukum Bagi

¹⁷ Joko Sasmito, 2018, *Pengantar Negara Hukum dan HAM*, Setara Press, Malang, Hlm.



- Tenaga Kerja Lanjut Usia dalam Sektor Pekerjaan”, *Widya Yuridika : Jurnal Hukum*, Vol.5, Nomor 2, Desember 2022
- Pitriyani, et al, “Ageisme sebagai Kekerasan Simbolik pada Perempuan di Tempat Kerja”, *Indonesian Journal of Sociology, Education and Development*, Vol.6, Issue 1, Januari – Juli 2024
- Raissa, Amanda, “Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja dari Kualifikasi Perusahaan yang Diskriminatif”, *Mimbar Keadilan*, Vol.12, Nomor 12, Agustus 2019 – Januari 2020
- Pratiwi, Endang, “Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?”, *Jurnal Konstitusi*, Vol.19, Nomor 2, Juni 2022
- Amelia, Shelomita Putri, “Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja di Indonesia”, *TERANG : Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, Vol.1, Nomor 3, September 2024
- Rahmansyah. Riza Awaludin, “Studi Hukum Berdasarkan Tipe-Tipe Keadilan Perspektif Aristoteles”, *Praxis : Jurnal Filsafat Terapan*, Januari 2023
- Burn, Ian, et al, “Older Workers Need Not Apply? Ageist Language In Job Ads And Age Discrimination in Hiring”, *NBER Working Paper Series*, December 2019
- Halim, Abdul, “Teori-teori Hukum Aliran Positivisme dan Perkembangan Kritik-Kritiknya”, *Jurnal Asy-Syir’ah*, Vol.42, No.II, 2008
- Sabila, Yumna, “Landasan Teori Hak Asasi Manusia dan Pelanggaran Hak Asasi Manusia”, *Jurnal Justisia*, Vol.3. Nomor 2, 2018

ARTIKEL INTERNET

- Alga, “Banyak Pengangguran di Indonesia, Bunda Corla Sentil Batasan Umur, Beri Pesan Menohok ke Para Capres”, <https://jatim.tribunnews.com/2023/11/21/banyak-pengangguran-di-indonesia-bunda-corla-sentil-batasan-umur-beri-pesan-menohok-ke-para-capres>, diakses pada 20 Juni 2024
- Tim Kumparan, “Pemuda Bekasi Gugat UU Ketenagakerjaan ke MK Hapus Syarat Batas Usia Kerja”, <https://kumparan.com/kumparannews/pemuda-bekasi-gugat-uu-ketenagakerjaan-ke-mk-hapus-syarat-batas-usia-kerja-22IYurg2GIR>, diakses pada 1 Juli 2024
- Tim Republika, “Tak Sembarangan, Ada Maksud di Balik Pembatasan Usia Pelamar Kerja”, <https://www.republika.id/posts/48479/tak-sembarangan-ada-maksud-di-balik-pembatasan-usia-pelamar-kerja%C2%A0>, diakses pada 20 Juni 2024

PERATURAN PERUNDANGAN

- Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia
Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya
Undang-Undang Dasar 1945
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Risalah Sidang Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024 Perihal Pengujian Materiil