

URGENSI PENGATURAN MENGENAI LARANGAN DISKRIMINASI USIA DALAM PROSES REKRUTMEN DI INDONESIA

**R A Hotmartua Simanullang¹, Tio Theresia Sitanggang², Viony Ferencia³,
Johannes Leonard Tambunan⁴, Bagus Sultan Wibowo⁵, Afrila⁶, Yusrin⁷**

¹Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. E-mail: r.a.hotmartuas@gmail.com

²Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. E-mail: tiotheresias@gmail.com

³Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. E-mail: vionyferencia19@gmail.com

⁴Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. E-mail: johannesleonard495@gmail.com

⁵Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. E-mail: bagussultn500@gmail.com

⁶Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. E-mail: afrila@usu.ac.id

⁷Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. E-mail: yusrin@usu.ac.id

Abstract

Age discrimination in recruitment processes remains a significant issue in Indonesia, where many companies set age limits for job seekers. This practice is allowed under Article 35 of Law 13/2003, which grants employers the freedom to establish their own job requirements, resulting in injustice and limiting job opportunities for older individuals. This study uses a normative legal research approach, analyzing age discrimination regulations in various countries, as well as an analysis of Constitutional Court Decision Number 35/PUU-XXII/2024 and a conceptual approach to develop an anti-discrimination legal framework. The results show that age restrictions in recruitment are discriminatory, failing to provide legal justice, certainty, and benefits for job seekers. Legal studies of other countries regulations reveal that countries like the Philippines and Germany have explicit laws prohibiting age-based discrimination in employment. Although the Constitutional Court rejected the claim that Article 35 of Law 13/2003 is unconstitutional, a dissenting opinion from the judge highlighted the subjectivity of age-based requirements. This underscores the need for legislative reforms in Indonesia to establish clear anti-age discrimination laws, ensuring fairness and equal opportunities in recruitment processes. Therefore, it is crucial to implement policies that focus on job seekers competencies, experience, and skills, without being influenced by age.

Keywords: Age; Constitutional Court Decision; Discrimination; Recruitment.

Abstrak

Diskriminasi usia dalam proses rekrutmen masih menjadi masalah signifikan di Indonesia, di mana banyak perusahaan yang menetapkan batasan usia bagi pencari kerja. Praktik ini diperbolehkan berdasarkan Pasal 35 UU 13/2003 yang memberikan kebebasan kepada pemberi kerja untuk menentukan persyaratan lowongan pekerjaan mereka, yang menyebabkan ketidakadilan dan membatasi peluang kerja bagi individu yang lebih tua. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif dengan metode menganalisis peraturan diskriminasi usia di berbagai negara, serta analisis terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 dan pendekatan konseptual untuk merancang kerangka hukum anti-diskriminasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen merupakan bentuk diskriminasi, yang tidak memberikan keadilan hukum, kepastian, dan manfaat



bagi pencari kerja. Kajian yuridis peraturan negara lain menunjukkan bahwa negara-negara seperti Filipina dan Jerman memiliki undang-undang yang secara eksplisit melarang diskriminasi berdasarkan usia dalam pekerjaan. Meskipun Mahkamah Konstitusi menolak klaim bahwa Pasal 35 UU 13/2003 inkonstitusional, terdapat pendapat berbeda dari Hakim yang menyoroti subjektivitas dalam persyaratan berbasis usia. Hal ini menunjukkan perlunya reformasi legislatif di Indonesia untuk menetapkan undang-undang anti-diskriminasi usia secara tegas, guna memastikan keadilan dan kesempatan yang setara dalam proses rekrutmen. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan kebijakan yang objektif, berfokus pada kompetensi, pengalaman, dan keterampilan pencari kerja, tanpa terpengaruh oleh usia.

Kata-Kata Kunci: Diskriminasi; Putusan Mahkamah Konstitusi; Rekrutmen; Usia

1. PENDAHULUAN

Perusahaan penyedia lapangan kerja pada dasarnya membutuhkan sumber daya manusia untuk menjadi roda penggerak usahanya. Sebagai bentuk hubungan timbal balik, manusia juga membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang terus meningkat. Hal ini menyebabkan persaingan ketat dalam memperoleh pekerjaan guna mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja pada Februari 2024 mencapai 149,38 juta orang, meningkat 2,76 juta orang dibanding Februari 2023. Meskipun demikian, persentase setengah pengangguran pada periode yang sama justru mengalami kenaikan sebesar 1,61 persen poin. Padahal, lapangan usaha sejak Februari 2024 telah mengalami peningkatan terutama dalam Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum sebesar 0,96 juta orang.¹ Hal ini menunjukkan penyediaan lapangan pekerjaan yang banyak masih belum dapat menjadi akomodasi solutif bagi para pencari pekerjaan, masih terdapat kendala bagi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaannya. Salah satu diantaranya ialah sulitnya persyaratan yang diajukan perusahaan ketika pengadaan rekrutmen.

Rekrutmen diadakan dalam rangka memperoleh tenaga kerja yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Secara umum, rekrutmen dilakukan melalui pengumuman yang disampaikan melalui media cetak maupun media daring. Pengumuman tersebut biasanya memuat informasi penting seperti kriteria dan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan.² Kriteria dan persyaratan yang tercantum dalam pengumuman rekrutmen mencakup kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, serta dalam beberapa kasus, batasan usia minimum dan maksimum bagi calon pelamar.

Eurofound mendefinisikan diskriminasi sebagai perlakuan yang tidak sama terhadap individu atau kelompok berdasarkan atribut tertentu secara sewenang-wenang, seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, status perkawinan atau orang tua, disabilitas,

¹ Badan Pusat Statistik Indonesia, "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024," Diunggah 7 Juni 2024, di <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/112a10c79b8cfa70eec9f6f3/labor-force-situation-in-indonesia-february-2024.html>.

² I Wayan Agus Vijayantera, "Persyaratan Status Belum Kawin Bagi Pelamar Kerja Dalam Rekrutmen Kerja," *Kerta Dyatmika* 18, no. 1 (2021): 46.

orientasi seksual, pandangan politik, latar belakang sosial-ekonomi, serta keanggotaan dan aktivitas serikat pekerja.³ Oleh karena itu tindakan pembatasan usia minimal dan maksimal dalam rekrutmen pekerjaan merupakan bentuk diskriminasi.

Namun Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU 13/2003”) malah membebaskan perusahaan dalam menentukan persyaratan lowongan kerja. Ketentuan ini menjadi landasan bagi perusahaan untuk menetapkan persyaratan yang sering kali diskriminatif, seperti batas usia maksimal yang sangat muda.⁴ Hal ini kemudian berbanding terbalik dengan Pasal 6 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (“UU 12/2005”)) dimana ditentukan bahwa negara harus mengakui bahwa setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan secara bebas dan negara harus melindungi hak ini.⁵ Artinya masyarakat seharusnya memiliki hak yang sama atas kesempatan untuk mencari pekerjaan. Sehingga, kebebasan perusahaan dalam menentukan persyaratan yang diatur dalam Pasal 35 UU 13/2003, malah berimplikasi pada degradasi perlindungan bagi pencari kerja yang dicita-citakan pada Pasal 6 UU 12/2005.

Akibatnya, masyarakat yang telah mencapai usia di atas dua puluh lima tahun sering kali kehilangan banyak pilihan pekerjaan, meskipun masih aktif mencari pekerjaan pada usia tersebut. Oleh karena itu, penetapan pembatasan usia dalam proses rekrutmen dianggap sebagai bentuk diskriminasi karena tidak mengutamakan bakat dari pencari pekerja. Hal tersebut menyebabkan muncul permintaan untuk pengujian Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 yang kemudian menghasilkan Putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024.

Putusan yang dihasilkan dari pengujian Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 telah membawa harapan bagi sebagian pihak, tetapi pada saat yang sama menimbulkan berbagai tanggapan dan diskusi di tengah masyarakat. Salah satu faktor yang memicu perdebatan tersebut adalah adanya *dissenting opinion* di antara hakim konstitusi, yang mencerminkan beragam sudut pandang terhadap isu ini. Dengan mempertimbangkan kompleksitas tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum di Indonesia terhadap hak pencari kerja serta mengkaji urgensi pengaturan mengenai larangan diskriminasi usia dalam peraturan perundang-undangan guna menciptakan kesetaraan kesempatan kerja.

2. METODE

Penelitian hukum merupakan proses untuk menganalisis peristiwa-peristiwa hukum dengan menerapkan metode, sistem, dan konsistensi yang spesifik. Metode penelitian yang sistematis adalah elemen krusial dalam proses penemuan, pengembangan, dan

³ Intan Jainuddin, dan Endang Pitaloka, “Pengaruh Diskriminasi Kerja Pada Restoran Soerabi Bandung HNH,” *Widayakala Journal; Journal of Pembangunan Jaya University* 3 (2016): 58.

⁴ Shelomita, et al, “Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia,” *Terang: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum* 1, no 3 (2024): 66.

⁵ *Ibid.*

pengujian dalam bidang ilmu pengetahuan hukum. Karya tulis ini akan mengadopsi metode penelitian yuridis normatif. Selain itu, penelitian ini juga akan menerapkan analisis terhadap undang-undang, analisis keputusan, serta pendekatan konseptual. Tim penulis berencana untuk menggunakan pendekatan terkait regulasi larangan diskriminasi usia di berbagai negara; analisis terhadap pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024 yang berkaitan dengan diskriminasi usia; dan pendekatan konseptual untuk mengeksplorasi pertimbangan yang perlu dilakukan dalam merancang regulasi anti-diskriminasi di Indonesia di masa depan. Dalam penelitian ini, tim penulis menerapkan metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan. Studi pustaka tersebut mencakup analisis dan tinjauan terhadap sumber-sumber tertulis yang dapat diakses oleh publik.⁶ Dalam proses pengumpulan data, penulis memanfaatkan jenis data sekunder yang mencakup: 1) sumber hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum tetap; 2) sumber hukum sekunder, seperti naskah akademik, artikel jurnal, buku, dan sebagainya; serta 3) sumber hukum tersier, yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).⁷ Selanjutnya, penulis akan menerapkan metode analisis kualitatif guna memberikan penjelasan deskriptif mengenai fenomena hukum. Terakhir, penulis akan menggunakan pendekatan deduktif untuk menarik kesimpulan mengenai isu diskriminasi berdasarkan usia dalam proses rekrutmen pekerjaan.

3. ANALISIS ATAU HASIL

3.1 Perlindungan Hukum Di Indonesia Terhadap Hak Pencari Kerja

Perlindungan hukum terhadap pencari kerja (*job seeker*) adalah upaya untuk menjamin pemenuhan hak-hak dasar setiap orang. Perlindungan hukum dapat diwujudkan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang sekaligus dapat menjadi instrumen penegakan hukum. Di Indonesia, perlindungan hukum terhadap setiap orang yang mencari pekerjaan termaktub dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“**UUD 1945**”), UU 13/2003, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (“**UU 39/1999**”), Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (“**UU 20/1999**”), dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan) (“**UU 21/1999**”). Dalam peraturan perundang-undangan tersebut, banyak aspek dari hak-hak pekerja/buruh yang telah dirumuskan, salah satunya adalah hak untuk terhindar dari perlakuan yang bersifat diskriminatif ketika mencari pekerjaan. Diskriminatif merupakan perlakuan yang mencederai hak-hak dari pencari pekerja. Adapun jenis-jenis diskriminasi dapat

⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya, 2004), 81.

⁷ Meray Hendrik Mezak, “Jenis, Metode dan Pendekatan dalam Penelitian Hukum,” *Law Review, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan* 5 no. 3 (2006): 94

berupa diskriminasi gender, diskriminasi agama, diskriminasi suku/ras, dan yang paling terbaru adalah ‘diskriminasi usia’ atau *age discrimination*.

Dalam UUD 1945, ketentuan yang melarang adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif diatur secara eksplisit dalam Pasal 28D ayat (2) yakni jaminan terhadap hak untuk bekerja, mendapatkan imbalan, dan mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam konteks hubungan kerja. Selain itu, larangan tersebut kembali dipertegas dengan ketentuan dalam Pasal 28I ayat (2) terkait hak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif dan mendapatkan perlindungan dari perlakuan yang sifatnya diskriminatif. Selanjutnya, dalam UU Ketenagakerjaan sebagai *lex specialis* diatur pula terkait perlakuan yang bersifat diskriminatif, yakni dalam Pasal 5 yang menyebutkan terkait kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan bagi setiap tenaga kerja. Kemudian Pasal 38 UU 39/1999 menyebutkan bahwa “Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.”

Selain dari Undang-Undang Nasional, negara Indonesia juga telah meratifikasi konvensi mengenai usia minimum yang diperbolehkan untuk bekerja, yaitu UU No. 20/1999. Negara Indonesia meratifikasi konvensi tersebut sebagai bentuk perlindungan hak dasar anak, yaitu mendapatkan jaminan untuk tumbuh kembang secara utuh baik fisik maupun mental. Bentuk perlindungan hukum tersebut dapat dilihat dari Pasal 2 ayat (1), Indonesia medeklarasikan batas usia minimum untuk bekerja di Indonesia adalah 15 tahun dan berdasarkan Pasal 2 ayat (2) diatur lebih lanjut bahwa usia yang ditetapkan tidak boleh kurang dari usia tamat wajib belajar atau 15 tahun dalam keadaan apapun.

Produk hukum berupa konvensi lainnya yang telah diratifikasi, yaitu UU 21/1999. Konvensi ini memberikan beban tanggung jawab kepada setiap negara anggota ILO atau yang telah meratifikasi konvensi agar menghapus segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan yang berdasarkan alasan ras, jenis kelamin, warna kulit, kebangsaan, agama, pandangan politik ataupun asal usul keturunan. Tepatnya pada Pasal 1, disebutkan frasa diskriminatif berupa : a) pengecualian, perbedaan, pilihan berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, kebangsaan, pandangan politik ataupun asal dalam masyarakat, sehingga mengakibatkan hilangnya atau kurangnya kesetaraan dalam mendapatkan pekerjaan atau perlakuan dalam hubungan kerja; b) pengecualian, perbedaan, pilihan yang mengakibatkan hilang atau kurangnya kesetaraan dalam mendapatkan pekerjaan atau perlakuan dalam hubungan kerja ataupun jabatan yang telah ditentukan anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, jika organisasi itu ada, dan dengan badan lain yang sesuai.

3.2 Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia dalam Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan yang berkembang tidak hanya mengatur tingkah laku dan nilai-nilai kehidupan manusia dalam bermasyarakat atau sekadar menjadi hasil kerja keras negara dalam aspek penegakan aturan. Spesifiknya, regulasi atau undang-undang berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan dan mengelola kehidupan masyarakat demi mewujudkan tujuan yang diharapkan. Mengingat pentingnya undang-undang sebagai pilar kehidupan berbangsa, proses penyusunannya harus mempertimbangkan aspek-aspek yang mencakup kepentingan manusia secara menyeluruh.⁸

Namun dalam upaya menyelaraskan antara peraturan perundang-undangan dengan penerapan batas usia dalam persyaratan pekerja, masih terdapat celah hukum yang mampu merugikan pencari pekerja dan juga negara. Pasal 5 UU 13/2003 mengatur bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak yang setara untuk mendapat pekerjaan tanpa terdampak oleh diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Undang-Undang ini tidak secara khusus mencantumkan batasan usia bagi pekerja. Kemudian pada pasal selanjutnya pembahasan pasal 35 menyebutkan bahwa tempat kerja yang membutuhkan tenaga kerja bisa merekrut karyawan yang dibutuhkan secara mandiri dan melaksanakannya menggunakan aturannya sendiri. Hal tersebutlah yang kemudian menjadi celah hukum bagi para pemberi kerja dalam memutuskan batas usia maksimal dan minimal dalam lowongan pekerjaan yang disediakan. Aturan batas usia maksimal calon karyawan baru ini sangat mendiskriminasi para pencari kerja yang baru mencari pekerjaan ataupun pekerjaan yang lebih baik.⁹

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menunjukkan penting peran dari negara untuk menjamin bahwa hak masyarakat dalam mendapat pekerjaan. Begitu pula pada Pasal 38 ayat (2) UU 39/1999 dijabarkan bahwa bagi para pencari kerja diberi kebebasan untuk memilih pekerjaan yang diimpikannya dan berhak atas kriteria pekerjaan yang manusiawi. Oleh karena itu, negara harus dapat memastikan bahwa terdapat keadilan dalam kriteria dalam rekrutmen yang berfokus pada kemampuan individu.

Apabila terdapat regulasi atau tindakan yang mendiskriminasi warga negara, hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara, serta bertentangan dengan UUD 1945. Perlindungan dan pemenuhan hak konstitusional warga negara seharusnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi masing-masing individu.¹⁰ Oleh karena itu, perihal tindakan yang mengakibatkan hilangnya hak untuk para pekerja harus ditinjau kembali dengan melarang diskriminasi usia dalam peraturan perundangan undangan.

⁸ Anisatul Hamidah, "Urgensi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Regulasi Untuk Pengarus-Utamaan Kesetaraan Gender," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51, no. 3 (2021): 686.

⁹ Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu. "Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM)," *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities* 17 (2024): 252.

¹⁰ Amalia Tiara Kasih Subrianto dan Rani Apriani, "Hak Anti Diskriminasi Dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia Dalam Sektor Pekerjaan," *Widya Yuridika: Jurnal Hukum* 5, no. 2 (2022): 435

Hal tersebutlah yang kemudian melahirkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024. Pemohon dalam perkara ini menyatakan bahwa Pasal tersebut dapat mengurangi hak konstitusional pemohon karena tidak terdapat interpretasi pasal yang membuat pemberi kerja dapat mendiskriminasi tenaga kerja berdasarkan usia. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi menolak permohonan pemohon untuk seluruhnya, yang dikecualikan pada *dissenting opinion* Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah. Putusan Mahkamah menganggap adanya *age discrimination legislation* dalam hukum Indonesia konstitusional memberikan keresahan pada masyarakat yang masih dalam proses mencari pekerjaan namun dibatasi usia mereka. Berdasarkan hak konstitusional warga negara yang dijelaskan pada Pasal 28D (2) UUD yakni terkait dengan hak untuk bekerja, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil di dalam hubungan kerja. Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama dalam bekerja tanpa perlakuan diskriminasi, perbedaan etnis, Pendidikan, agama, suku bahkan usia.

Namun, eksistensi Pasal 28D UUD 1945 menurut Mahkamah Konstitusi selaku *The Final Interpreter of The Constitution* adalah pasal tersebut mengatur hak bagi setiap warga negara untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sehingga menurut Mahkamah Konstitusi tidak terkait dengan diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan. Mahkamah Konstitusi sudah menginterpretasikan diskriminasi pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-V/2007, dimana Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa diskriminasi adalah memperlakukan secara berbeda terhadap hal yang sama. Sebaliknya bukan diskriminasi jika memperlakukan secara berbeda terhadap hal yang memang berbeda.

Dalam putusan 35/PUU-XXII/2024, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa bentuk diskriminasi yang dapat terjadi dalam norma UU 13/2003 adalah pelanggaran HAM yang tertera pada UU 39/1999, tepatnya pada Pasal 1 ayat (3) yaitu pembedaan yang didasarkan pada agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik.

Dalam hal ini, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa batasan usia, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan bukanlah hal yang termasuk diskriminasi. Hal ini juga dapat dilihat dari kacamata sosiologis, dimana berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), yaitu usia produktif penduduk Indonesia sekitar 62,98% dari total jumlah penduduk pada tahun 2023 yang membuat pemberi kerja memerlukan kategorisasi terhadap pencari kerja, yang salah satunya adalah melalui usia.¹¹

Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah memberikan *dissenting opinion* yang menyatakan seharusnya Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan pemohon

¹¹ Badan Pusat Statistik Indonesia, “Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Golongan Umur, 2024” Terakhir diperbarui 18 Juli 2024, di <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzE1IzI=/jumlah-penduduk-usia-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-usia.html>.

untuk sebagian dengan alasan norma pada Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat disalahgunakan oleh pemberi kerja secara praktikal. Dalam *dissenting opinion*-nya, ia menyatakan bahwa norma *a quo* dapat memberikan ketidakpastian hukum bagi para pencari kerja. Hal ini didasarkan pada frasa “merekruit sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan”. Frasa tersebut memberikan kesempatan bagi penyedia kerja untuk mengintrepretasi secara subjektif, dimana penyedia kerja dapat dengan leluasa mengabaikan kemampuan pencari kerja, dan lebih mementingkan keinginan di luar kapabilitas pencari kerja yang dalam hal ini ia nyatakan norma *a quo* adalah norma yang tidak jelas/bias.

Intrepretasi Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah terhadap norma *a quo* menyatakan bahwa norma *a quo* seharusnya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat selama tidak dimaknai dengan “pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan usia, berpenampilan menarik, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”.

Norma *a quo* tersebut memiliki *original intent* yang berbeda dengan permohonan pemohon, yang membuat intrepretasi mengenai *age discrimination law* di Undang-Undang Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan norma *a quo*. Seharusnya, terdapat norma yang lebih spesifik mengatur tentang bentuk dari *age discrimination* atau *anti-age discrimination* di Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹²

Pengaturan yang belum secara spesifik terkait diskriminasi usia dalam mencari pekerjaan serta penolakan pada putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024 pada dasarnya belum dapat memenuhi keadilan bagi pencari kerja. Sedangkan banyak negara yang telah melarang praktek pembatasan usia dalam lowongan pekerjaan. Diskriminasi usia terjadi ketika seseorang dirugikan secara tidak adil dikarenakan usia, tanpa adanya alasan objektif yang mendukung. Oleh karena itu diperlukan kajian yuridis terkait *anti-age discrimination* yang telah diatur di negara lain.

Pada beberapa negara, telah secara tegas menyatakan dan mengatur bahwa pembatasan usia dalam proses rekrutmen pencarian kerja adalah salah satu bentuk diskriminasi. Berikut peraturan beberapa negara terkait diskriminasi usia:

Tabel 1 Negara Yang Telah Mengatur Pembatasan Usia Rekrutmen Tenaga Kerja

No.	Negara	Peraturan	Isi
1.	Filipina	Republic Act No. 10911 Section 2, yang dikenal	Pada intinya, Undang-undang ini melarang pembatasan usia yang

¹² Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

		sebagai dikenal sebagai “Undang-Undang Diskriminasi Anti-Usia dalam Ketenagakerjaan”	sewenang-wenang dalam pekerjaan dan memajukan hak-hak semua karyawan dan pekerja, tanpa memandang usia, untuk diperlakukan secara setara dalam hal kompensasi, tunjangan, promosi, pelatihan, dan peluang kerja lainnya. Ketentuan dalam Undang-Undang ini juga berlaku bagi semua pemberi kerja, penerbit, kontraktor tenaga kerja, dan organisasi buruh
2.	Jerman	General Act on Equal Treatment Section 2	Section 2 menyatakan bahwa “Perbedaan perlakuan atas dasar usia juga bukan merupakan diskriminasi jika secara obyektif dan beralasan dibenarkan oleh tujuan yang sah. Cara untuk mencapai tujuan tersebut haruslah tepat dan diperlukan.”. Dapat dipahami bahwa, perusahaan harus mempunyai alasan-alasan obyektif yang dapat dibuktikan dalam hal menetapkan usia calon pekerja.
3.	Korea Selatan	The Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion Act (the “AEPA”) Section 4-4(1)	AEPA secara tegas melarang pengusaha untuk melakukan diskriminasi, tanpa alasan yang dapat dibenarkan, terhadap individu atas dasar usia dalam hal perekrutan dan ketenagakerjaan; gaji, pendidikan dan pelatihan; penempatan, pemindahan, atau promosi; dan pensiun atau pemecatan. Namun, AEPA hanya melarang diskriminasi tanpa alasan yang dapat dibenarkan, maka apabila pengusaha dapat membuktikan alasan yang dapat dibenarkan atas tindakan diskriminatif pengusaha, atau kebijakan yang berdampak pada kelompok usia tertentu, maka pengusaha tidak melanggar AEPA.
4.	Belanda	Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)	Pasal 1 Konstitusi Belanda menyatakan bahwa setiap orang

		<p>yang tinggal di Belanda harus diperlakukan sama, yang berarti bahwa setiap pekerja yang bekerja di Belanda harus diperlakukan sama seperti rekan kerjanya. Aturan pokok ini dikembangkan lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan tertentu. Bagian pembukaan Algemene wet gelijke behandelning (AWGB) memuat larangan umum terhadap perlakuan tidak setara atas dasar jenis kelamin, status perkawinan, agama, kepercayaan, afiliasi politik, ras, kebangsaan atau orientasi seksual</p>
--	--	--

Berdasarkan pada studi peraturan negara lain yang telah dilakukan diatas, terutama peraturan negara Jerman dan negara Korea Selatan yang secara spesifik menyatakan bahwa penyedia kerja tidak boleh melakukan pembatasan usia tanpa adanya alasan yang objektif. Apabila dalam pelaksanaannya, ditemukan bahwa penyedia kerja telah melakukan pembatasan usia dalam proses rekrutmen kerja tanpa didasari dengan alasan yang objektif, maka hal tersebut dapat dinyatakan sebagai bentuk diskriminasi usia dan terhadap penyedia kerja tersebut dapat dikenakan sanksi. Melihat praktik di negara lain, pengaturan khusus mengenai larangan diskriminasi berdasarkan usia menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan. Negara Indonesia seharusnya mengatur lebih lanjut mengenai larangan diskriminasi usia dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana hingga saat ini Undang-Undang Ketenagakerjaan belum sama sekali mengatur mengenai pembatasan usia dalam proses rekrutmen kerja sebagai bentuk diskriminasi.

Sejatinya, esensi utama peraturan perundang-undangan adalah menyediakan mekanisme perlindungan dan pemulihan bagi korban diskriminasi. Apabila dalam rumusannya, peraturan perundang-undangan telah mencakup larangan terhadap diskriminasi usia, hal tersebut dapat menjadi langkah awal untuk mewujudkan keadilan bagi seluruh warga negara. Selain itu, peraturan yang melarang diskriminasi usia dalam proses rekrutmen akan menciptakan perlakuan yang adil tanpa menimbulkan stereotip terhadap usia seseorang. Dengan demikian, larangan diskriminasi ini juga berperan dalam menjamin kesetaraan hak di hadapan hukum.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Setelah mengkaji isu permasalahan, tim penulis telah memperoleh kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut.

1. Dalam upaya perlindungan hukum terhadap pencari kerja di Indonesia telah diatur dalam berbagai regulasi seperti UUD 1945, UU No. 13/2003, UU No. 20/1999, dan UU No. 21/1999. Dari pengaturan hukum tersebut, dapat dilihat bahwa negara Indonesia telah mengakomodir berbagai bentuk perlindungan terhadap hak pencari kerja, yaitu melarang adanya diskriminasi gender, diskriminasi agama, diskriminasi suku/ras terhadap pencari kerja. Dalam Konstitusi negara Indonesia juga telah menyatakan secara jelas dalam Pasal 28I ayat (2) terkait dengan hak untuk bebas dan mendapatkan perlindungan dari perlakuan diskriminatif bagi setiap orang.
2. Pengaturan mengenai larangan diskriminasi usia dalam peraturan perundang-undangan memiliki urgensi tinggi demi menjamin kesetaraan hak dan keadilan bagi seluruh warga negara, terutama dalam proses rekrutmen kerja. Celah hukum dalam regulasi yang ada saat ini dapat memberikan kesempatan pada penyedia kerja untuk mendiskriminasi usia dalam proses rekrutmen pencari kerja, yang bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia dan konstitusi Indonesia. Studi terhadap praktik negara lain menunjukkan bahwa pengaturan khusus terkait diskriminasi usia dapat menciptakan mekanisme perlindungan hukum, mendorong kesetaraan di depan hukum, dan memastikan bahwa proses perekrutan berfokus pada kapabilitas individu, bukan usia yang tidak didasarkan dengan alasan yang objektif. Dengan demikian, diperlukan langkah legislasi yang lebih spesifik untuk mengatur larangan diskriminasi usia, guna mencegah ketidakadilan dan mewujudkan perlakuan yang adil bagi semua.

4.2 Saran

Selain itu, tim penulis memiliki sarana untuk penelitian lebih lanjut, yaitu:

1. Negara Indonesia telah hadir dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak pencari kerja, salah satunya adalah melarang segala bentuk diskriminasi. Namun, negara Indonesia hingga saat ini belum mengatur mengenai pembatasan usia dalam proses rekrutmen pencari kerja sebagai bentuk diskriminasi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, kami menyarankan agar kedepannya dapat ditindaklanjuti mengenai bentuk diskriminasi dan harus kembali dipertegas dalam UU 13/2003 Pasal 35 dengan menambahkan unsur “alasan objektif”, dimana dalam menetapkan standar rekrutmen kerja, para penyedia kerja tersebut harus memenuhi syarat objektif dalam menetapkan standar rekrutmen kerja.
2. Pengaturan mengenai larangan diskriminasi usia dalam mencari pekerjaan yang belum dirumuskan secara spesifik hingga kini belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan yang diharapkan oleh masyarakat. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024, yang menolak pengujian Pasal 35 UU 13/2003, menunjukkan adanya celah hukum yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan. Di sisi lain, sejumlah negara telah secara tegas mengatur larangan diskriminasi usia, memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi para pencari kerja. Oleh karena itu, pengaturan mengenai diskriminasi usia di Indonesia

perlu dirumuskan secara lebih jelas dan mendetail, dengan mempertimbangkan praktik terbaik dari negara lain sebagai acuan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Amelia, Shelomita Putri, Aurelya Putri Ahzahra, dan Dewi Safira. “Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia.” *Terang: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum* 1, no. 3 (2024): 66-75.

Hamidah, Anisatul. “Urgensi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Regulasi Untuk Pengarus-Utamaan Kesetaraan Gender.” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51, No. 3 (2021):677-697.

Jainudin, Intan, dan Endang Pitaloka. “Pengaruh Diskriminasi Kerja Pada Restoran Soerabi Bandung HNH. *Widyakala Journal: Journal of Pembangunan Jaya University* 3, (2016): 57-66. <https://doi.org/10.36262/widyakala.v3i0.25>.

Mezak, Meray Hendrik. “Jenis, Metode dan Pendekatan Dalam Penelitian Hukum.” *Law Review, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan* 5, no. 3 (2006): 85-97.

Pangestu, Gema Ramadhanu Ridho Ing. “Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM).” *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities* 17, (2024): 250-253.

Subrianto, Amalia Tiara Kasih, dan Rani Apriani. “Hak Anti Diskriminasi Dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia dalam Sektor Pekerjaan.” *Widya Yuridika: Jurnal Hukum* 5, no. 2 (2022): 429-438.

Vijayantera, I Wayan Agus. “Persyaratan Status Belum Kawin Bagi Pelamar Kerja Dalam Rekrutmen Kerja.” *Kerta Dyatmika* 18, no. 1 (2021): 45-55.

Buku

Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya, Bakti, 2004.

Soekanto, Soenjono. *Pengertian Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1986.

Putusan

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. “Putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”

Artikel Internet

Badan Pusat Statistik Indonesia. “Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Golongan Umur, 2024.” Diakses pada 15 Desember 2024. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzE1IzI=/jumlah-penduduk-usia-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-usia.html>.

Badan Pusat Statistik Indonesia. “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024.” Diakses 12 Desember 2024. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/112a10c79b8cfa70eec9f6f3/labor-force-situation-in-indonesia-february-2024.html>.

