



Analisis Sentimen Terhadap Diskriminasi Usia Maksimum Sebagai Proporsionalitas Syarat Bekerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia Dan Cipta Kerja

Muhammad Tunjang Syaeh¹, Adam Ramadhan², Rashya Serien Ramadhani³,
Calvin Philip Andrew Pangaribuan⁴, Irsyaf Marsal⁵

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta¹²³⁴⁵

Received: 05 September 2025
Revised: 17 September 2025
Accepted: 28 September 2025

Abstrak

Diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja di Indonesia menjadi isu yang semakin relevan di tengah dinamika pasar kerja yang terus berubah. Banyak perusahaan menetapkan batas usia maksimal dalam lowongan pekerjaan, sering kali tanpa dasar objektif yang jelas. Praktik ini dianggap bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia, terutama mengenai kesetaraan dan perlakuan yang adil bagi semua pekerja, terlepas dari usia mereka. Batasan usia ini sering mengakibatkan marginalisasi bagi pencari kerja di luar rentang usia yang ditentukan, sehingga meningkatkan angka pengangguran di kelompok usia produktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif yang mengkaji regulasi yang ada terkait diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan. Sumber bahan hukum yang digunakan meliputi perundang-undangan, artikel jurnal, dan studi literatur terkait. Analisis dilakukan untuk mengevaluasi dampak dari kebijakan batas usia dan mendasari usulan reformasi. Praktik pembatasan usia dalam rekrutmen tenaga kerja berpotensi melanggar prinsip hak asasi manusia dan menciptakan ketidaksetaraan sosial-ekonomi. Meskipun diakui bahwa pembatasan usia bisa dibenarkan dalam situasi tertentu, banyak praktik saat ini yang tidak sesuai dengan pertimbangan objektif. Oleh karena itu, pemerintah perlu merevisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja untuk memasukkan larangan eksplisit terhadap diskriminasi usia. Selain itu, perlu ada penguatan pengawasan dan edukasi publik mengenai pentingnya perlakuan setara dalam dunia kerja, serta insentif untuk perusahaan yang menerapkan kebijakan rekrutmen yang inklusif.

Kata Kunci: *Diskriminasi Usia, Rekrutmen, dan Hak Asasi Manusia.*

(*) Corresponding Author: 2310611005@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2310611019@mahasiswa.upnvj.ac.id,
2310611049@mahasiswa.upnvj.ac.id, 2310611396@mahasiswa.upnvj.ac.id,
irsyafmarsal@upnvj.ac.id

How to Cite: Syaeh, M., Ramadhan, A., Ramadhani, R., Pangaribuan, C., & Marsal, I. (2025). Analisis Sentimen Terhadap Diskriminasi Usia Maksimum Sebagai Proporsionalitas Syarat Bekerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia Dan Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10.B), 298-309. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11715>.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah bisnis yang dibuat oleh setiap orang, baik secara individu maupun kolektif untuk melakukan kegiatan yang menguntungkan. Ketika memeriksa definisi perusahaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, ada beberapa alternatif penafsiran yang ditawarkan.¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 6, mendefinisikan perusahaan sebagai berikut:²
“Perusahaan adalah :

¹ I Wayan Agus Vijayantera, “Persyaratan Status Belum Kawin bagi Pelamar Kerja dalam Rekrutmen Kerja”, *Kerta Dyatmika*, Vol. 18 No. 1, 2021, hlm. 46.

² Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279, Pasal 1 angka 6.

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Jika kita melihat dari definisi perusahaan yang dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan, Proses yang menghasilkan profitabilitas perusahaan digunakan untuk mengevaluasinya. Prosedur ini memberikan penekanan yang kuat pada hubungan kerja. Keberadaan karyawan sangat penting bagi operasi organisasi. Karyawan berperan dalam operasi perusahaan. Untuk tujuan bergerak lebih efisien dan mendapatkan keuntungan, perusahaan merekrut karyawan. Karyawan memainkan peran penting dalam kemajuan perusahaan, dimulai dari pembuatan dan perdagangan barang perusahaan. Oleh karena itu, karyawan memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas bisnis. Dengan demikian, bisnis membutuhkan karyawan untuk bekerja.

Lalu, dalam konteks tersebut diperlukan adanya Penerimaan/Rekrutmen Karyawan yang mana dalam hal ini Rekrutmen tenaga kerja merupakan aspek fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam proses ini, sering kali terdapat persyaratan khusus, salah satunya adalah batas usia bagi calon tenaga kerja. Namun, Penetapan batas usia dalam rekrutmen tenaga kerja merupakan isu yang semakin relevan di tengah dinamika pasar tenaga kerja modern. Di Indonesia, praktik mencakup usia maksimal pencari kerja sering kali ikut mencakup, terutama karena dianggap sebagai bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan hak asasi manusia. Banyak perusahaan yang menetapkan batas usia maksimal antara 25 hingga 27 tahun, bahkan lebih rendah dalam beberapa kasus.³ Kebijakan ini sering kali didasarkan pada alasan efisiensi seleksi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi di sisi lain, hal ini berpotensi membahayakan hak-hak individu yang lebih tua untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.⁴

Salah satu alasan dibuatnya UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah karena sejumlah peraturan perundang-undangan yang ada, yang beberapa di antaranya berasal dari masa kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam layanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan status dan kepentingan, sehingga tidak sesuai dengan tuntutan masa kini dan masa depan.⁵ Diharapkan bahwa UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan akan: Menerapkan perlindungan dan jaminan perlindungan tenaga kerja; Melaksanakan berbagai perjanjian hak-hak tenaga kerja internasional yang telah disetujui; Menghormati dan melaksanakan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).⁶

Mengingat hal tersebut, Leonardo Olefins Hamonangan, Max Andrew Ohandi, dan Martin Maurer mengajukan permohonan uji materi terhadap Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Hak Asasi Manusia (UU HAM), namun permohonan tersebut ditolak oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Para pemohon berpendapat bahwa aturan tersebut mengizinkan diskriminasi dalam perekrutan, terutama yang berkaitan

³ Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu, “Analisis Pembatasan Usia (*Ageism*) Pencari Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM)”, *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, Vol. 17, 2024, hlm. 250.

⁴ *Ibid.*, hlm. 251.

⁵ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279, Penjelasan bagian Umum.

⁶ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia”, *Jurnal Teknologi Industri*, Vol. 6, 2017, hlm. 57.

dengan usia, jenis kelamin, dan agama. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa usia harus disesuaikan dengan persyaratan khusus dari posisi tersebut dan bukannya secara kategoris dilarang atau dibenarkan. Menurut Hakim Konstitusi Enny Nurbaningsih, profesi konstruksi lebih cocok untuk orang muda, sedangkan pekerjaan keagamaan dapat diterima asalkan mereka menuntut ketaatan pada agama tertentu. Menurut Mahkamah Konstitusi, beberapa persyaratan perekrutan dimaksudkan untuk menjamin kecocokan antara karyawan dan pekerja dan bukan untuk melakukan diskriminasi, yang merupakan tindakan ilegal berdasarkan perjanjian internasional dan undang-undang hak asasi manusia. Selain itu, memperluas lapangan kerja - bukannya menghilangkan pembatasan untuk posisi terbuka - adalah cara utama untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan.⁷

Namun, Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah, yang berbeda pendapat, mengatakan bahwa “permohonan tersebut seharusnya dikabulkan sebagian”. Para pemohon meminta agar diskriminasi dalam perekrutan berdasarkan usia dan karakteristik lainnya dilarang dengan mengubah Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 UU Hak Asasi Manusia. Mereka berpendapat bahwa pembatasan usia dalam lowongan pekerjaan seringkali didasarkan pada persepsi yang kurang baik terhadap pekerja yang lebih tua, meskipun faktanya mereka masih mampu beradaptasi dengan pelatihan yang tepat. Pembatasan usia dalam masa kerja, bagaimanapun juga, masih berlaku dan tidak bertentangan dengan UUD 1945, menurut Mahkamah Konstitusi.⁸ Kebijakan pembatasan usia tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga masyarakat secara keseluruhan. Hilangnya kesempatan kerja bagi kelompok usia tertentu dapat menyebabkan ketimpangan sosial dan ekonomi yang signifikan.⁹ Oleh karena itu, penulis merasa kebijakan batas usia dalam rekrutmen harus dievaluasi berdasarkan prinsip proporsionalitas agar tidak melanggar Hak Asasi Manusia. Serta, perlu adanya komparasi dengan negara lain terkait batas umurnya, dan apakah itu efektif di negara tersebut atau tidak.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Hak Asasi Manusia dalam Konteks Ketentuan Kerja

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak dasar yang melekat pada setiap individu tanpa memandang ras, agama, jenis kelamin, atau usia. Dalam konteks ketenagakerjaan, HAM menjamin hak untuk bekerja, memperoleh penghidupan yang layak, serta perlindungan dari diskriminasi.¹⁰ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara eksplisit menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Pasal 38 dan Pasal 40). Diskriminasi berdasarkan usia, termasuk pembatasan usia maksimum dalam proses rekrutmen, dapat bertentangan dengan prinsip-prinsip HAM apabila pembatasan tersebut tidak dapat dibenarkan secara proporsional dan objektif. Prinsip equal treatment atau perlakuan yang setara menjadi pilar utama dalam standar HAM internasional, sebagaimana tertuang dalam Universal Declaration of Human Rights (1948) dan International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966).

2. Diskriminasi Usia dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

⁷ Mimi Kartika, *Penetapan Batas Usia dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Harus Didasarkan Alasan Proporsional dan Relevan*, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=22005> diakses pada 18 Maret 2025, pukul 22.42 WIB.

⁸ *Ibid.*

⁹ Zahri Hariman Umar dkk, “‘Sorry, We Rejected Your Application’: A Study on the Age Limit of Job Seekers in Indonesia from a Human Rights Perspective”, *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, Vol. 7 No. 10, 2024, hlm. 4753-4754.

¹⁰ Thooriq, F. A. (2023). Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak di Indonesia (Implementasi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan). *Gema Keadilan*, 10(3), 153-169.

Diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan merupakan isu yang semakin relevan di tengah meningkatnya usia harapan hidup dan perubahan struktur demografi penduduk. Banyak negara telah mengadopsi peraturan yang melarang diskriminasi usia dalam pekerjaan, seperti Age Discrimination in Employment Act (ADEA) di Amerika Serikat dan Employment Equality (Age) Regulations di Inggris.¹¹ Di Indonesia, meskipun belum ada regulasi yang secara khusus mengatur larangan diskriminasi usia, prinsip nondiskriminasi diakui dalam berbagai instrumen hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebelum diganti oleh UU Cipta Kerja) tidak mencantumkan secara eksplisit batasan usia dalam proses rekrutmen, namun dalam praktiknya banyak perusahaan menetapkan syarat usia maksimum, yang menimbulkan pertanyaan mengenai keadilan dan kesetaraan akses kerja.

3. Proporsionalitas dalam Pembatasan Hak

Asas proporsionalitas merupakan prinsip penting dalam menilai kebijakan yang membatasi hak-hak dasar. Asas ini menuntut adanya tiga unsur utama: (1) legitimasi tujuan, (2) relevansi dan kecocokan antara sarana dan tujuan, serta (3) keseimbangan antara manfaat dan kerugian (prinsip least restrictive means). Dalam konteks pembatasan usia kerja, proporsionalitas menuntut agar syarat usia maksimum harus mampu dibuktikan relevansinya dengan sifat pekerjaan, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketahanan fisik ekstrem. Jika tidak, maka pembatasan tersebut dapat dianggap sebagai pembatasan hak yang tidak proporsional dan melanggar prinsip HAM.

4. Undang-Undang Cipta Kerja dan Implikasinya terhadap Ketentuan Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan perubahannya, bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif dengan melakukan reformasi regulasi, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan. UU ini merevisi berbagai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang berpengaruh pada hubungan kerja, perekrutan, pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan tenaga kerja.¹² Namun, UU Cipta Kerja juga menimbulkan kekhawatiran terhadap melemahnya perlindungan hak pekerja, termasuk dalam hal non-diskriminasi. Meskipun memperluas fleksibilitas pasar tenaga kerja, UU ini belum secara jelas menetapkan mekanisme pencegahan diskriminasi usia, sehingga membuka ruang bagi praktik eksklusi usia yang tidak proporsional.

5. Analisis Sentimen dalam Kajian Sosial-Hukum

Analisis sentimen merupakan pendekatan analitik yang digunakan untuk menilai opini publik melalui teks, seperti media sosial, berita, atau survei. Dalam kajian sosial-hukum, analisis sentimen digunakan untuk memahami persepsi masyarakat terhadap kebijakan atau praktik hukum tertentu. Penelitian ini dapat membantu mengungkap bagaimana masyarakat menilai syarat usia maksimum dalam lowongan kerja sebagai bentuk diskriminasi atau sebagai kebutuhan objektif.¹³ Metode ini juga membuka ruang untuk pendekatan interdisipliner antara hukum, ilmu komputer, dan ilmu sosial. Misalnya, penggunaan natural language processing (NLP) memungkinkan analisis skala besar terhadap ribuan komentar atau unggahan publik, sehingga memberikan data empirik yang mendalam untuk mendukung argumen normatif.

METODE PENELITIAN

¹¹ Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: perspektif hukum dan etika. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 106-120.

¹² Simanullang, R. H., Sitanggang, T. T., Ferencia, V., Tambunan, J. L., & Wibowo, B. S. (2024). Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia Dalam Proses Rekrutmen Di Indonesia. *Jurnal Legislatif*, 70-82.

¹³ Ratna, D., & Abidin, R. (2024). Analisis Sentimen Masyarakat Indonesia Terhadap Kebijakan Program Tapera Menggunakan Brand24. *LogicLink*, 120-131.

Jenis penulisan ini menggunakan penelitian hukum normatif yang memanfaatkan sumber bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder. Lebih lanjut, sifat penelitian ini adalah preskriptif yang menekankan pada penyajian suatu argumentasi legal yang terukur dan sistematis demi menyelesaikan sebuah masalah atau isu hukum yang diangkat dalam penelitian dimaksud.¹⁴ Pendekatan yang diterapkan adalah pendekatan undang-undang (*statue approach*) serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*).¹⁵ Teknik pengumpulan data melalui studi literatur atau kepustakaan. Sumber bahan hukum dalam penelitian ini berupa hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang berkelindan dengan ihwal perlindungan hukum pengguna kripto berjangka komoditi di Indonesia, sedangkan sumber bahan hukum sekunder berasal dari hasil prosiding konferensi/seminar, artikel jurnal, hingga opini para sarjana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Landasan Hukum tentang Batas Usia dalam Ketenagakerjaan yang Lebih Adil

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan sosial dan ekonomi suatu negara. Salah satu isu krusial dalam bidang ketenagakerjaan adalah batas usia kerja, yang sering kali menjadi perdebatan antara perlindungan hak-hak tenaga kerja dan kebutuhan dunia industri. Fenomena ini semakin marak diperbincangkan sejak akhir tahun 2023, terutama di media sosial. Isu ini berawal dari pertanyaan *followers* seorang *influencer* *TikTok* bernama Bunda Corla pada November 2023 mengenai kesulitan yang dihadapi oleh pencari kerja yang usianya melebihi batas yang ditentukan oleh perusahaan.¹⁶ Di berbagai negara, batas usia kerja diatur dalam berbagai regulasi hukum untuk memastikan adanya keseimbangan antara produktivitas tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja, terutama bagi kelompok usia rentan seperti pekerja anak dan pekerja lanjut usia. Menurut MG Levenbach, hukum ketenagakerjaan mencakup semua aspek hukum dari hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pengawasan dan secara langsung mempengaruhi situasi kehidupan karyawan. Adanya peraturan, bekerja untuk orang lain, dan mendapatkan upah adalah tiga komponen yang membentuk konsep hukum ketenagakerjaan.¹⁷

Membahas mengenai batas usia dalam ketenagakerjaan, Indonesia mengatur ketentuan mengenai batas usia kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 68 dan 69 UU Ketenagakerjaan diatur mengenai "Pengusaha dilarang mempekerjakan anak." (anak dalam UU Ketenagakerjaan ialah yang berumur di bawah 18 tahun), tetapi klausa tersebut dikecualikan bagi anak usia 13-15 tahun yang dapat melakukan pekerjaan ringan selama tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosialnya.¹⁸ Serta, terdapat persyaratan yang harus dipenuhi oleh Pengusaha. Klausul dalam UU Ketenagakerjaan ini dirancang untuk melindungi anak-anak yang bekerja dan menjamin bahwa mereka tetap mendapatkan hak-hak dasar mereka, termasuk hak untuk mendapatkan pendidikan dan waktu bermain yang cukup. Batas waktu kerja maksimum tiga jam sehari

¹⁴ Firmansyah, M. E., & Michael, T. (2023). Legal Status of PSSI Statute in Indonesian Legislation. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 1731-1742.

¹⁵ Siregar, Fitri Yanni Dewi. "Aspek Hukum Penyederhanaan Perizinan Badan Usaha di Bidang Lingkungan Hidup dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 7.2 (2020): 184-192.

¹⁶ Anaya Noora Pitaningtyas, "Tinjauan Syarat Batas Usia Rekrutmen Tenaga Kerja dari Perspektif Hukum & HAM (Studi Kasus Rekrutmen BUMN)", *Yustisi: Jurnal Hukum & Hukum Islam*, Vol. 11 No. 3, 2024, hlm. 124.

¹⁷ Junaidi dkk, *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 1, (Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia, 2023), hlm. 2-3.

¹⁸ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279, Pasal 68 dan 69.

dimaksudkan untuk mencegah anak-anak menjadi lelah, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan emosional mereka.¹⁹

Ketentuan ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973 mengenai Batas Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja.²⁰ Ratifikasi konvensi internasional ini menunjukkan komitmen Indonesia untuk melindungi anak-anak dari eksploitasi ekonomi dan memastikan mereka mendapatkan pendidikan yang layak. Meskipun terdapat ketentuan yang jelas mengenai batas usia minimal, Indonesia belum memiliki regulasi yang secara spesifik mengatur tentang diskriminasi usia dalam rekrutmen kerja, khususnya terkait batas usia maksimal. Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.²¹ Namun, ketentuan ini belum secara eksplisit melarang praktik membatasi usia dalam rekrutmen. Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.” Ketentuan ini berlaku karena dianggap memberikan kebebasan penuh kepada perusahaan untuk menentukan kriteria konservasi, termasuk batasan usia.²²

Di Indonesia, praktik pemberdayaan usia dalam rekrutmen tenaga kerja masih banyak ditemukan. Banyak perusahaan, khususnya yang swasta, menerapkan persyaratan batas usia dalam proses rekrutmen mereka. Setiap perusahaan menetapkan batasan usia mulai dari 18-25 tahun untuk posisi tertentu. Bagi para pekerja yang baru saja memulai pendidikan mereka, terutama mereka yang mengejar gelar sarjana, pembatasan usia kerja yang tidak rasional ini menimbulkan tantangan yang signifikan.²³ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2006) menyatakan bahwa tenaga kerja dibagi menjadi dua kategori: tenaga kerja non-produktif (terlalu muda, terlalu tua, atau memiliki masalah kesehatan yang menghambat pekerjaan) dan tenaga kerja produktif (mereka yang berusia antara 15 hingga 64 tahun dan masih mampu bekerja).²⁴ Di berbagai negara lain, praktik pemberdayaan usia kerja disebut sebagai diskriminasi berbasis usia atau ageisme. Praktik ini telah dilarang di banyak negara karena dianggap sebagai bentuk diskriminasi yang tidak dapat dibenarkan.²⁵

Menurut Penulis, pembatasan usia dalam rekrutmen memiliki dampak signifikan terhadap tenaga kerja dan pasar tenaga kerja secara keseluruhan. Dampak ini meliputi mencukupi bagi lulusan sarjana yang usianya sudah melewati batas untuk mendapatkan pekerjaan, peningkatan angka kemiskinan di kalangan tenaga kerja yang berusia di atas batas yang ditentukan meskipun masih produktif, hilangnya potensi kontribusi pengalaman dan keterampilan dari tenaga kerja yang berusia lebih tua, dan ketidakadilan bagi pencari kerja yang memiliki kompetensi namun terhalang oleh faktor usia. Dalam konteks ini, penulis

¹⁹ Baharudin dan Idul Adnan, “Analisis Ketenagakerjaan Pekerja di Bawah Umur dalam Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”, *Journal of Law Administrative Science*, Vol. 2 No. 2, 2024, hlm. 16.

²⁰ Indonesia, *Undang-Undang tentang pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja)*, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999, LN Tahun 1999 No. 56, TLN No. 3835.

²¹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279, Pasal 5.

²² Alexandro Lumban Gaol, *Batas Usia Buat Pekerja: Ini Kata MK!*, <https://pahamhukum.id/konten/artikel/batas-usia-buat-pekerja-ini-kata-mk/35> diakses pada 20 Maret 2025, Pukul 00.54 WIB.

²³ Shelomita Putri Amelia dkk, “Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia”, *TERANG: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, Vol. 1 No. 3, 2024, hlm. 69.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 73.

²⁵ *Ibid.*

menyarankan agar di ciptakan landasan hukum tentang batasan usia dalam ketenagakerjaan yang lebih adil dengan cara reforma kerangka hukum, penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum, dan program insentif dan pendidikan.

Pada konteks reforma kerangka hukum, ini dimaksudkan untuk amandemen UU Ketenagakerjaan guna memasukkan ketentuan yang secara eksplisit melarang diskriminasi berdasarkan usia dalam rekrutmen dan praktik ketenagakerjaan lainnya. Amandemen ini dapat mencakup definisi yang jelas tentang diskriminasi usia, larangan eksplisit terhadap persyaratan usia dalam iklan lowongan kerja kecuali dapat ditunjukkan sebagai persyaratan yang esensial untuk posisi tersebut, dan mekanisme pengaduan dan sanksi untuk pelanggaran. Serta, penyusunan peraturan pelaksana yang mengatur secara detail tentang kriteria tujuan yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen, pengecualian yang diperbolehkan untuk persyaratan usia dalam konteks tertentu, dan prosedur verifikasi dan pengawasan oleh otoritas ketenagakerjaan.

Lalu, dalam konteks penguatan mekanisme pengawasan, ini dimaksudkan untuk memperkuat kapasitas dan kewenangan pengawas ketenagakerjaan dalam mengidentifikasi dan menginvestigasi kasus-kasus diskriminasi usia, memberikan sanksi administratif terhadap perusahaan yang melanggar, dan melakukan edukasi dan sosialisasi tentang praktik rekrutmen yang adil. Perlu juga membentuk atau memperkuat lembaga independen yang khusus menangani kasus-kasus diskriminasi, termasuk diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan.

Lalu, dalam hal program insentif dan pendidikan, maksudnya ialah pemerintah perlu membicarakan program insentif bagi perusahaan yang menerapkan praktik rekrutmen inklusif, seperti keringanan pajak atau subsidi bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dari berbagai kelompok usia, dan penghargaan, juga sertifikasi untuk perusahaan dengan praktik terbaik dalam keberagaman usia. Stakeholder terkait juga harus melakukan kampanye edukasi dan kesadaran tentang dampak diskriminasi negatif usia dan pentingnya penilaian berbasis kompetensi. Lalu, Pemerintah perlu mengadakan pengembangan program pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi pencari kerja dari berbagai kelompok usia, terutama mereka yang menghadapi hambatan dalam mendapatkan pekerjaan karena faktor usia.

2. Penerapan Proporsionalitas dalam Penetapan Batas Usia Rekrutmen Swasta agar Tidak Melanggar Hak Asasi Manusia

Praktik penetapan batas usia maksimum dalam rekrutmen oleh perusahaan swasta di Indonesia masih cukup sering ditemukan. Banyak lowongan pekerjaan secara eksplisit mencantumkan usia maksimal, bahkan untuk posisi yang secara logis tidak memiliki tuntutan fisik ekstrem. Misalnya, posisi administratif atau pekerjaan berbasis pengetahuan, yang sebenarnya tidak membutuhkan tenaga fisik yang memadai. Praktik ini menimbulkan kekhawatiran karena pembatasan usia seperti itu bisa jadi merupakan bentuk diskriminasi usia yang tidak hanya bertentangan dengan nilai keadilan, tetapi juga bisa melanggar prinsip-prinsip hak asasi manusia. Hal ini tercermin dalam berbagai peraturan nasional maupun standar internasional yang melindungi setiap hak individu untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, termasuk diskriminasi usia.²⁶

Dalam konteks hukum HAM, prinsip proporsionalitas adalah alat yang tepat untuk menilai apakah suatu pembatasan terhadap hak, dalam hal ini hak untuk bekerja, dapat dibenarkan. Prinsip proporsionalitas ini mengharuskan agar pembatasan tersebut memiliki tujuan yang sah dan kebijakan yang diterapkan harus relevan dengan tujuan tersebut. Selain itu, pembatasan tersebut juga harus dipastikan tidak menimbulkan pembatasan berlebihan yang tidak proporsional²⁷. Artinya, jika suatu pekerjaan memang membutuhkan kekuatan fisik yang lebih besar, yang lebih cocok dengan kelompok usia muda, maka batasan usia dalam rekrutmen

²⁶ Pitaningtyas, A. N. (2024). Tinjauan Syarat Batas Usia Rekrutmen Tenaga Kerja dari Perspektif Hukum & HAM. *Yustisi: Jurnal Hukum & Hukum Islam*, 11(3), 124–134.

²⁷ Alexy, Robert. *A Theory of Constitutional Rights*. Oxford University Press, 2010.

bisa saja diterima. Namun, untuk pekerjaan yang bersifat administratif atau berbasis pengetahuan, dimana kekuatan fisik bukan faktor utama, maka pembatasan usia jelas sulit untuk dibenarkan secara proporsional. Hal ini perlu dipertimbangkan dalam evaluasi kebijakan rekrutmen perusahaan swasta.

Banyak Perusahaan Swasta di Indonesia masih berpegang pada pandangan bahwa tenaga kerja muda lebih cepat dilatih dan lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan. Meskipun demikian, pandangan ini mengabaikan fakta bahwa tidak sedikit tenaga kerja berusia 30 tahun ke atas yang memiliki pengalaman lebih banyak dan tingkat stabilitas kerja yang lebih tinggi. Pembatasan usia dalam rekrutmen seperti ini menjadi semacam penghalang tidak langsung bagi kelompok usia tertentu, terutama bagi lulusan sarjana yang mungkin menyelesaikan pendidikan lebih lambat atau pekerja yang berpindah karier di usia matang²⁸. Oleh karena itu, pembatasan usia ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga dapat memperburuk kesenjangan sosial. Ketika pembatasan tersebut dibiarkan terus berlanjut tanpa pengawasan, maka bias terhadap kelompok usia tertentu semakin melebar, menciptakan ketidakadilan dalam akses pekerjaan yang seharusnya merata untuk semua kalangan.

Dalam putusan Mahkamah Konstitusi terkait uji materi Pasal 35 ayat (1) Ketenagakerjaan, meskipun gugatan ditolak, MK menegaskan bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen harus dikaitkan dengan kebutuhan spesifik suatu posisi kerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pembatasan usia tidak menjadi alat diskriminasi yang merugikan kelompok tertentu tanpa alasan jelas. Bahkan Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah menyatakan bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen perlu dikritisi lebih dalam. Menurutnya, pembatasan seperti ini bisa berpotensi melanggar hak konstitusional warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan setara²⁹. Oleh karena itu, penting bagi pengambilan kebijakan dan praktisi ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen dilakukan dengan pertimbangan yang hati-hati dan proporsional, tidak mengabaikan hak dasar pekerja untuk mendapatkan kesempatan yang sama.

Situasi ini juga mencerminkan permasalahan struktural dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia. Hingga saat ini, belum terdapat peraturan teknis yang secara spesifik melarang diskriminasi usia dalam rekrutmen. Padahal, diskriminasi usia kerja yang mencakup berbagai kelompok umur, termasuk mereka yang berusia lebih dari 30 tahun³⁰. UU Cipta Kerja, meskipun memberikan beberapa pembaharuan dalam sektor ketenagakerjaan, belum mengakomodasikan larangan eksplisit terhadap batasan usia yang tidak proporsional. Tanpa adanya regulasi yang lebih jelas dan tegas, perusahaan-perusahaan swasta masih bebas menerapkan pembatasan usia tanpa adanya sanksi yang berarti. Hal ini bisa memperburuk masalah ketidaksetaraan akses pekerjaan, yang pada gilirannya bisa memperburuk ketimpangan sosial-ekonomi di masyarakat.

Sementara itu, beberapa negara seperti Jepang, Kanada, dan Taiwan telah menerapkan kebijakan yang lebih progresif dalam hal pembatasan usia dalam rekrutmen. Jepang, misalnya, melalui Undang-Undang Stabilisasi Pekerjaan untuk Lansia, memperbolehkan individu untuk bekerja hingga usia 70 Tahun, dan mendorong perusahaan untuk mempertahankan pekerja senior³¹. Di Kanada, bahkan ada insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja berusia lanjut, sebagai bagian dari kebijakan yang lebih inklusif dan mendukung kesejahteraan lansia³².

²⁸ Umar, Z. H., Riyanta, S., & Rustam, M. R. (2024). "Sorry, We Rejected Your Application". *IJMRA*, 7(10), 4753–4760.

²⁹ Gaol, A. L. (2024). *Batas Usia Buat Pekerja: Ini Kata MK!* pahamhukum.id.

³⁰ Amalia, S. P., et al. (2024). Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja. *TERANG*, 1(3), 66–75.

³¹ Jiang, M. (2021). Employment Policies in Japan. *Ageing and Society*, 43(5), 1022–1041.

³² Utami, A. T. (2023). Welfare State in Swedish Economic Development. *JUSS*, 6(1), 55–72.

Sementara di Taiwan, sistem kerja fleksibel memungkinkan lansia untuk tetap bekerja selama mereka mampu, tanpa adanya batasan usia yang ketat³³. Negara-negara tersebut menunjukkan bahwa pendekatan berbasis kompetensi dan profesionalitas dalam penerimaan tenaga kerja dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif, adil, dan produktif.

Pengalaman-Pengalaman dari negara-negara tersebut bisa menjadi contoh bagi Indonesia dalam memperbaiki kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif. Jika Indonesia ingin mengejar arah tersebut, perlu ada revisi regulasi yang ada dan peningkatan kesadaran di kalangan dunia usaha untuk menghindari diskriminasi usia yang sangat relevan. Dengan demikian, sistem ketenagakerjaan Indonesia bisa lebih adil, terbuka, dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua kalangan, tanpa membedakan usia sebagai faktor pembatasan utama.

3. Komparasi dengan negara lain terkait batas umurnya, dan apakah itu efektif? Kalau efektif bagaimana caranya

Analisis terhadap diskriminasi usia maksimum sebagai syarat bekerja menunjukkan pentingnya memahami pendekatan yang diambil oleh negara lain. Negara seperti Taiwan, Jepang, Swedia, dan Kanada telah mengembangkan kebijakan yang mendukung keterlibatan pekerja lanjut usia dalam dunia kerja. Pendekatan ini selaras dengan prinsip hak asasi manusia serta kebutuhan ekonomi yang terus berkembang akibat peningkatan jumlah penduduk lanjut usia.³⁴ Pemerintah Taiwan telah mengadopsi kebijakan yang memperbolehkan individu berusia 65 tahun ke atas untuk tetap bekerja tanpa batasan usia tertentu. Kebijakan ini terbukti mendorong partisipasi pekerja senior dalam angkatan kerja dan memungkinkan perusahaan memanfaatkan pengalaman serta keterampilan mereka secara optimal.³⁵ Dukungan pemerintah juga ditunjukkan melalui penyediaan pelatihan dan program pemagangan yang dirancang khusus untuk pekerja lansia agar tetap relevan dalam pasar kerja yang kompetitif.

Namun, kebijakan ini telah diamandemen dan disesuaikan pada tahun 2024. Menurut Radio Taiwan INTL menyatakan bahwa "Usia pensiun resmi di Taiwan saat ini adalah 65 tahun. Namun, seseorang yang telah bekerja selama 25 tahun, atau mereka yang berusia minimal 55 tahun dan telah bekerja selama 15 tahun, maka menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, mereka bisa memenuhi kriteria untuk pensiun".³⁶ Pendekatan ini menjadi contoh nyata bagaimana kebijakan inklusif terhadap pekerja lansia tidak hanya mendorong mereka untuk tetap aktif secara profesional, tetapi juga mendorong pengusaha untuk memanfaatkan pengalaman dan keterampilan yang dimiliki oleh kelompok usia ini.

Jepang menerapkan Undang-Undang Stabilisasi Pekerjaan bagi Lansia yang mendorong perusahaan untuk mempertahankan atau mempekerjakan tenaga kerja hingga usia 70 tahun. Upaya ini menunjukkan adanya komitmen dalam meminimalkan diskriminasi usia serta menjaga kesinambungan tenaga kerja yang berpengalaman.³⁷ Perlindungan hukum semacam ini memberikan jaminan yang lebih kuat bagi pekerja lanjut usia untuk tetap aktif secara ekonomi. Swedia dan Kanada juga mengembangkan kebijakan yang mendukung keterlibatan lansia di dunia kerja. Swedia memberikan fleksibilitas jam kerja kepada pekerja lanjut usia

³³ Kondo, A. & Shigeoka, H. (2013). Elderly Employment Stabilization Law. SSRN Electronic Journal.

³⁴ Japar, Muhammad, Abdul Haris Semendawai, and Muhammad Fahrudin. "Hukum Kesehatan Ditinjau dari Perlindungan Hak Asasi Manusia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 5.1 (2024): 952-961.

³⁵ Abrori, Faizul. *Pariwisata halal dan peningkatan kesejahteraan*. Literasi Nusantara, 2021.

³⁶ Ihsan, Rizky Nur, and Rizky Ganda Hutama. "United Nations Economic and Social Council (UNESCO): Pemenuhan Hak Asasi Manusia Melalui Penerapan Pajak Karbon di Indonesia." *Padjadjaran Journal of International Relations* 5.2 (2023): 165-177.

³⁷ Alexander, Stephen PH, et al. "The Concise Guide to Pharmacology 2021/22: G protein-coupled receptors." *British journal of pharmacology* 178 (2021): S27-S156.

sehingga mereka dapat menyesuaikan waktu kerja dengan kondisi kesehatan dan kebutuhan pribadi.³⁸ Sementara itu, Kanada memberikan subsidi kepada perusahaan yang mempekerjakan dan melatih tenaga kerja senior, yang berdampak pada meningkatnya daya saing dan berkurangnya tingkat pengangguran pada kelompok usia tersebut.

Kondisi di Indonesia menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja lanjut usia masih perlu ditingkatkan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum mengatur secara tegas perlindungan terhadap diskriminasi usia. Kebijakan dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga perlu dikembangkan lebih lanjut agar mencakup strategi khusus untuk menghapuskan diskriminasi usia.³⁹ Penyusunan kebijakan tersebut sebaiknya didukung oleh program pelatihan keterampilan, kampanye perubahan stigma sosial, serta regulasi yang berpihak kepada pekerja senior. Pengalaman dari berbagai negara menunjukkan bahwa pendekatan yang inklusif terhadap pekerja lanjut usia dapat meningkatkan partisipasi mereka di dunia kerja. Langkah ini penting untuk menjawab tantangan demografi sekaligus memastikan bahwa hak untuk bekerja dijamin bagi semua kelompok usia.

PENUTUP

Kesimpulan

Diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja masih menjadi persoalan nyata yang mencederai prinsip keadilan di Indonesia. Banyak perusahaan masih menetapkan batas usia maksimal tanpa alasan yang proporsional dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan. Padahal, praktik ini jelas bertentangan dengan prinsip non diskriminasi dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, serta melanggar semangat perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam instrumen internasional seperti Deklarasi Universal HAM dan Kovenan Ekosob. Walau Mahkamah Konstitusi mengakui bahwa pembatasan usia dapat dibenarkan dalam situasi tertentu, praktik di lapangan sering kali jauh dari pertimbangan objektif. Celah hukum dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja pun memperparah keadaan karena tidak secara eksplisit melarang diskriminasi usia.

Dampaknya pun tidak main-main: angka pengangguran usia produktif meningkat, tenaga kerja berpengalaman terpinggirkan, dan stereotip terhadap pekerja usia matang terus dilanggengkan. Negara-negara seperti Jepang, Kanada, Taiwan, dan Swedia telah membuktikan bahwa pendekatan berbasis kompetensi, bukan usia, jauh lebih adil dan berkelanjutan. Indonesia, sebagai negara dengan bonus demografi dan struktur usia kerja yang beragam, sudah saatnya mengejar reformasi ketenagakerjaan yang lebih inklusif. Mendesak untuk segera diterbitkan aturan tegas yang melarang diskriminasi usia, diikuti dengan penguatan pengawasan serta edukasi publik yang menyadarkan bahwa kapasitas kerja tidak bisa dinilai hanya dari angka.

Tanpa langkah konkret, diskriminasi usia akan terus menjadi luka sistemik di dunia kerja kita. Di balik angka umur, ada manusia dengan hak, pengalaman, dan semangat yang tak kalah besar untuk berkontribusi. Sistem kerja yang adil bukan hanya tentang efisiensi, tapi tentang keberpihakan pada martabat dan potensi manusia. Inilah fondasi penting menuju pasar kerja yang benar-benar adil, manusiawi, dan berkelanjutan.

Saran

Melihat adanya diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja, penulis menyarankan agar pemerintah melakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan

³⁸ Utami, Lia Dwi, et al. "Masjid Friendly: Mosque Based Economic Empowerment." *Pengabdian: Jurnal Abdimas* 1.2 (2023): 97-106.

³⁹ Putra, Rengga Kusuma. "Hak Asasi Manusia (Ham)." Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik (2024): 1-129.

ini perlu untuk memberikan regulasi yang lebih jelas dan tegas dalam melarang praktik diskriminasi berbasis usia. Selain itu, penguatan pengawasan terhadap implementasi regulasi ini sangat penting agar praktik diskriminasi dapat terdeteksi dan ditindaklanjuti dengan tegas. Pemerintah juga perlu menyediakan insentif bagi perusahaan yang mengadopsi kebijakan inklusif, seperti keringanan pajak atau subsidi pelatihan, sebagai upaya untuk mendorong mereka membuka peluang bagi pekerja dari berbagai usia.

Di samping itu, Indonesia bisa belajar dari kebijakan ketenagakerjaan negara-negara seperti Jepang, Kanada, dan Swedia yang berhasil mengatasi diskriminasi usia dengan pendekatan berbasis kompetensi. Oleh karena itu, penting bagi Indonesia untuk menyesuaikan kebijakan ini dengan konteks sosial dan hukum yang ada di dalam negeri. Dengan demikian, pasar tenaga kerja akan menjadi lebih inklusif, adil, dan mendukung pemberdayaan tenaga kerja dari berbagai kelompok usia, sesuai dengan prinsip hak asasi manusia yang dijunjung tinggi.

REFERENSI

Buku:

Junaidi, Tumuhury, H., Flora, H. S., Abas, M., & Setiawan, R. (2023). *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia.

Jurnal:

- Abrori, F. (2021). Pariwisata halal dan peningkatan kesejahteraan. *Literasi Nusantara*.
- Amalia, S. P., Alzahrah, A. P., & Safira, D. (2024). Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia. *TERANG: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 1(3), 66-75.
- Alexander, S. P., Christopoulos, A., Davenport, A. P., Kelly, E., Mathie, A., Peters, J. A., ... & Ward, D. T. (2021). The Concise Guide to Pharmacology 2021/22: G protein-coupled receptors. *British journal of pharmacology*, 178, S27-S156.
- Baharudin, & Adnan, I. (2024). Analisis Ketenagakerjaan Pekerja di Bawah Umur dalam Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. *Journal of Law Administrative Science*, 2(2), 14-49.
- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15-28.
- Ihsan, R. N., & Hutama, R. G. (2023). United Nations Economic and Social Council (UNESC): Pemenuhan Hak Asasi Manusia Melalui Penerapan Pajak Karbon di Indonesia. *Padjadjaran Journal of International Relations*, 5(2), 165-177.
- Japar, M., Semendawai, A. H., & Fahrudin, M. (2024). Hukum Kesehatan Ditinjau dari Perlindungan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 5(1), 952-961.
- Jiang, M. (2021). Do employment promotion policies affect employment or job transfer among older adults? evidence from japan. *Ageing and Society*, 43(5), 1022-1041. <https://doi.org/10.1017/s0144686x21000933>
- Kondo, A. and Shigeoka, H. (2013). The effectiveness of government intervention to promote elderly employment: evidence from elderly employment stabilization law. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2341680>.
- Pangestu, G. R. R. I. (2024). Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM). *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 17, 250-253.
- Pitaningtyas, A. N. (2024). Tinjauan Syarat Batas Usia Rekrutmen Tenaga Kerja dari Perspektif Hukum & HAM (Studi Kasus Rekrutmen BUMN). *YUSTISI: Jurnal Hukum & Hukum Islam*, 11(3), 124-134.

- Putra, R. K. (2024). Hak Asasi Manusia (Ham). Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-129.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6, 56-70.
- Siregar, F. Y. D. (2020). Aspek Hukum Penyederhanaan Perizinan Badan Usaha di Bidang Lingkungan Hidup dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 7(2), 184-192.
- Umar, Z. H., Riyanta, S., & Rustam, M. R. (2024). "Sorry, We Rejected Your Application": A Study on the Age Limit of Job Seekers in Indonesia from a Human Rights Perspective. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 7(10), 4753-4760.
- Utami, A. T. (2023). The Implementation of the Scandinavian Model of Welfare State in the Swedish Economic Development. *JUSS (Jurnal Sosial Soedirman)*, 6(1), 55-72.
- Utami, L. D., Amin, M., Mustafiyanti, M., & Alon, F. (2023). Masjid Friendly: Mosque Based Economic Empowerment. Pengabdian: *Jurnal Abdimas*, 1(2), 97-106.
- Vijayantera, I. W. A. (2021). Persyaratan Status Belum Kawin bagi Pelamar Kerja dalam Rekrutmen Kerja. *KERTA DYATMIKA*, 18(1), 45-55.

Peraturan Perundang-Undangan:

Indonesia, Undang-Undang tentang pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja), Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999, LN Tahun 1999 No. 56, TLN No. 3835.

Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279.

Website:

Gaol, A. L. (2024, Agustus 24) *Batas Usia Buat Pekerja: Ini Kata MK!* (2024, Agustus 24). pahamhukum.id. Retrieved Maret 20, 2025, from <https://pahamhukum.id/konten/artikel/batas-usia-buat-pekerja-ini-kata-mk/35>

Kartika, M. (2025, Januari 2). *Penetapan Batas Usia dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Harus Didasarkan Alasan Proporsional dan Relevan*. mkri.id. Retrieved Maret 19, 2025, from <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=22005>