

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PARA PENCARI KERJA ATAS
DISKRIMINASI USIA DI INDONESIA**
*LEGAL PROTECTION FOR JOB SEEKERS AGAINST AGE
DISCRIMINATION IN INDONESIA*

Ramadhani Febriansyah, Femmy Silaswaty Faried, Firstnandiar Glica Aini
Universitas Islam Batik Surakarta

Korespondensi Penulis : Rmdhanfeb123@gmail.com

Febriansyah, Ramadhani, Femmy Silaswaty Faried dan Firstnandiar Glica Aini. *Perlindungan Hukum Bagi para Pencari Kerja Atas Diskriminasi Usia di Indonesia*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

ABSTRAK

Faktor meningkatnya angka pengangguran di Indonesia salah satunya disebabkan oleh adanya kualifikasi lowongan pekerjaan yang sulit dicapai, contoh umumnya adalah pembatasan usia maksimal. Berlakunya pasal 35 (1) UU Ketenagakerjaan menyebabkan mayoritas pemberi kerja menerapkan kualifikasi dengan semena-mena terutama pada pembatasan usia sebagai salah satu syarat kualifikasi yang mana hal tersebut banyak menghambat para pencari kerja guna memperoleh pekerjaan yang layak. Bahwa dengan hadirnya Pasal 5 UU Ketenagakerjaan seharusnya dapat menjadi patokan bagi pemberi kerja untuk menerapkan kualifikasi yang memanusiakan para pencari kerja agar tidak diskriminasi. Atas adanya diskriminasi usia pada para pencari kerja tersebut, salah satu para pencari kerja yang terdampak mengajukan permohonan uji materiil pasal 35 (1) UU Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D UUD 1945 ke Mahkamah Konstitusi agar para pencari dapat menemukan perlindungan hukum. Studi yang dilaksanakan mempunyai tujuan dalam melakukan pendeskripsian perlindungan hukum bagi para pencari kerja atas diskriminasi yang dialami. Dalam penelitian yang dilaksanakan menggunakan pendekatan doktrinal, jenis penelitian deskriptif, data sekunder berbentuk beberapa unggahan lowongan pekerjaan di media sosial. Bahwa atas diajukannya permohonan uji materiil tersebut, hakim tidak dapat memposisikan sebagai para pencari kerja sehingga memutuskan untuk menolak permohonan tersebut. Dalam hal tersebut, pasal a quo tetap berlaku dan para pencari kerja belum menemukan payung hukum.

Kata Kunci: Diskriminasi, Perlindungan Hukum, Usia

ABSTRACT

One of the factors contributing to the increase in unemployment in Indonesia is the difficulty of meeting job qualifications, a common example being maximum age restrictions. The enactment of Article 35 (1) of the Manpower Act has led the majority of employers to arbitrarily apply qualifications, especially age restrictions as one of the qualification requirements, which greatly hinders job seekers from obtaining decent work. Article 5 of the Manpower Act should serve as a guideline for employers to apply qualifications that treat job seekers humanely and do not discriminate. Due to age discrimination against job seekers,

one of the affected job seekers filed a judicial review of Article 35 (1) of the Manpower Act against Article 28D of the 1945 Constitution to the Constitutional Court so that job seekers could find legal protection. This study aims to describe the legal protection for job seekers against the discrimination they experience. This study uses a doctrinal approach, descriptive research, and secondary data in the form of several job postings on social media. Upon the submission of the judicial review petition, the judge could not position himself as a job seeker and therefore decided to reject the petition. In this case, the article in question remains in force and job seekers have not yet found legal protection.

Keywords: *Age, Discrimination, Legal protection*

A. PENDAHULUAN

Di Indonesia, diskriminasi adalah kejadian yang kerap dialami serta tengah gencar diperbincangkan, terutama diskriminasi yang terjadi pada para pencari kerja di Indonesia.¹ Kemudian, praktik diskriminasi yang belakangan ini dialami tidak terbatas terhadap aspek SARA, penampilan fisik, serta jenis kelamin semata. Namun diskriminasi pun bisa dialami terhadap aspek usia. Pada dunia internasional, praktik diskriminasi usia populer sebagai ageism. Istilah ageism pada Bahasa Indonesia lebih populer sebagai diskriminasi usia. Ageism sendiri didefinisikan menjadi stereotip (hasil pemikiran), prasangka (hasil perasaan), serta diskriminasi yang berlandaskan atau memberikan penekanan terhadap usia individu.² Bahkan penelitian psikologi modern menunjukkan bahwa faktor usia memengaruhi keputusan rekrutmen dan membuka ruang diskriminasi struktural dalam proses seleksi kerja.³ Berhubungan terhadap terdapatnya pelaksanaan ageism atau diskriminasi usia ini, dianggap bisa mengakibatkan hilangnya beberapa hak seseorang sebab dinilai sangat muda atau sangat tua.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyebutkan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sementara itu dalam pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan “Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.”

¹ Widyadmono Mardi dan Yudi Yuniarto, *Autopia Dunia Kerja: Studi Eksploratory Praktik Diskriminasi di Tempat Kerja*, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.13. No.1 (2024), p.2.

² Alifian Adam, *Ageism*, diakses dari <https://accurate.id/marketing-manajemen/ageism-adalah/>. diakses pada 06 November 2025.

³ M Hanif Dhakiri, *Diskriminasi Usia dan Masa Depan Ketenagakerjaan Kita*, diakses dari <https://www.kompas.id/artikel/diskriminasi-usia-dan-masa-depan-ketenagakerjaan-kita>, diakses pada 06 November 2025.

Hal tersebut mengakibatkan para pelaku usaha selaku pemberi kerja menerapkan kualifikasi yang cukup memberatkan dan merugikan para pencari kerja, salah satu yang sangat merugikan ialah pembatasan usia. Pembatasan usia dengan rata-rata maksimal 25 tahun merupakan sebuah diskriminasi bagi pencari kerja yang mencoreng hak warga negara berdasarkan pada pasal 28D UUD 1945.

Sebab alasan di atas, para pencari kerja di Indonesia merasa keberatan dan hal tersebut menjadi alasan utama dalam mengajukan permohonan terhadap pasal *a quo* untuk diuji materiil. Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga yang berwenang mengubah regulasi hukum ketenagakerjaan diharapkan mampu menjadi jalan agar pembatasan usia tersebut ditiadakan. “Pasal 35 ayat (1) UU Nomor 11 tahun 2020 mengenai Ketenagakerjaan terhadap pasal 28D (2) UUD 1945” mengenai pembatasan usia pada lowongan pekerjaan yang diajukan oleh salah satu masyarakat yang terdampak dengan nomor perkara 35/PUU-XXII/2024. Bahwa berlakunya “Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” tersebut telah menimbulkan banyaknya Perusahaan-perusahaan di Indonesia menetapkan persyaratan pekerjaan yang menghambat para pencari kerja memperoleh pekerjaan karena adanya batas usia minimal melamar pekerjaan yang disyaratkan.

Kaitannya dengan konteks hukum, Indonesia telah mempunyai kebijakan yang memberikan larangan terhadap diskriminasi pada peluang kerja, selayaknya yang ditetapkan pada UU Ketenagakerjaan seperti yang tertera dalam Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menyebutkan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.⁴ sudah memberikan peringatan supaya tidak diskriminasi namun ternyata hanya sekedar peringatan terhadap Perusahaan tidak merupakan Pasal memuat larangan serta tidak terdapat sanksi terhadap Perusahaan membuat sejumlah persyaratan lowongan pekerjaan diskriminasi. Maka bisa dimengerti jika meninggalkan Kesan pada Pasal 5 dengan Pasal 35 ayat (1) menjadi pasal yang berdiri sendiri. Dengan demikian para pencari kerja di Indonesia memerlukan payung hukum untuk melindungi hak-haknya sebagai warga negara yang sedang memperjuangkan sebuah pekerjaan yang layak tanpa terhalang usia.

⁴ Friski Amelia Sari dan Dipo Wahjono Haryono, *Diskriminasi Usia Maksimum sebagai Syarat Awal Bekerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Cermin, Vol.8, No.2 (2025), p.675.

Seperti Informasi lowongan pekerjaan di PT Monte Carlo Group dengan kualifikasi usia maximal 25 tahun⁵, Informasi lowongan pekerjaan di Sayur Point dengan kualifikasi usia maximal 25 tahun⁶ dan Informasi lowongan pekerjaan di Makaroni Gamon dengan kualifikasi usia maximal 25 tahun.⁷ Pembatasan usia dengan rata-rata maksimal 25 tahun merupakan sebuah diskriminasi bagi pencari kerja dan yang mencoreng hak warga negara sesuai dengan pasal 28D UUD 1945 dan dimana tertulis dalam “Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja”. Menteri Ketenagakerjaan Yassierli menjelaskan, surat edaran itu dikeluarkan untuk menciptakan dunia kerja yang adil dan inklusif tanpa diskriminasi usia (*ageism*). Harapannya, penghapusan syarat batasan usia maksimal pencari kerja itu dapat memberikan peluang yang sama untuk semua warga yang sekarang ini susah menemukan pekerjaan.

Bahwa pada dasarnya Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan memberikan pernuataan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” sudah memberikan peringatan supaya tidak diskriminasi namun ternyata hanya peringatan terhadap Perusahaan tidak merupakan Pasal yang memuat larangan serta tidak terdapat sanksi terhadap Perusahaan membuat sejumlah ketentuan lowongan pekerjaan yang diskriminasi. Maka bisa dimengerti jika memberikan Kesan pada Pasal 5 dengan Pasal 35 ayat (1) yang menjadi pasal yang berdiri sendiri. Dengan demikian para pencari kerja di Indonesia memerlukan payung hukum untuk melindungi hak-haknya sebagai warga negara yang sedang memperjuangkan sebuah pekerjaan yang layak tanpa terhalang usia.

⁵ Monte Carlo Group, *Lokerdisurakarta.id*, diakses dari https://www.instagram.com/p/DQqv_6pD-NV/?igsh=MWVpZXM3ZWxpY2F0Zq%3D%3D, diakses pada 06 November 2025.

⁶ Sayur Point, *Lokerdiboyolali.id*, diakses dari <https://www.instagram.com/p/DQawsB1gfpp/?igsh=bGFmam5wNHZyYnl1>, diakses pada 06 November 2025.

⁷ Makaroni Gamon, *Lokerdisurakarta.id*, diakses dari https://www.instagram.com/p/DQqHl_mj7Ff/?igsh=bGR6eXRydzhyNzRz, diakses pada 06 November 2025.

Menurut pada latarbelakang tersebut, permasalahan yang akan dikaji dan dibahas yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pencari kerja terkait diskriminasi usia pada lowongan pekerjaan?
2. Apakah dengan adanya pengujian materiil pasal Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 akan berdampak pada Kualifikasi Lowongan Pekerjaan dan memberikan Kepastian Hukum pada para pencari kerja di Indonesia?

B. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum bagi Para Pencari Kerja Terkait Diskriminasi Usia pada Lowongan Pekerjaan

Perlindungan hukum untuk para pencari pekerja begitu diperlukan, sebab posisi pekerja ada dalam posisi yang lemah. Terutama untuk merealisasikan sejumlah tujuan hukum yakni keadilan, kemanfaatan, serta kepastian hukum. Perlindungan hukum merupakan sebuah Gambaran terlaksananya fungsi hukum⁸. Berdasarkan penuturan Sthipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan pemberian pengayoman pada Ham yang dirugikan oranglain serta perlindungan tersebut diberikan terhadap setiap individu supaya bisa menikmati seluruh hak yang diberikan oleh hukum⁹. Untuk memberikan perlindungan hukum, pada UU No. 13 Tahun 2003 dalam bagian penjelasan umum dikatakan: “Perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja”. Hal tersebut membuktikan bahwa UU Ketenagakerjaan telah menekankan bagi perusahaan selaku pemberi kerja untuk memperhatikan kesejahteraan pekerja bahkan pencari kerja untuk tidak semena-mena dalam memberlakukan sebuah aturan.

⁸ Dwi Aryanti Ramadhani dan Iwan Erar Joesoef, *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi*, Jurnal Yuridis, Vol.7, No.1 (2020), p.1.

⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, p.53.

Dengan adanya pasal 35 (1) UU Ketenagakerjaan mengakibatkan perusahaan bisa mempergunakan alibi jika perusahaan memiliki hak dalam menetapkan sendiri batas maksimal usia calon pelamar melalui terdapatnya kebebasan semacam ini sehingga menjadi kesempatan perusahaan dalam menyebabkan usia lanjut tidak berkeinginan melamar. Sehingga dibutuhkan terdapatnya perlindungan untuk para pencari kerja tersebut, dengan diajukannya permohonan uji materiil pada “Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan terhadap pasal 28D (2) UUD 1945” seharusnya bisa dijadikan perlindungan hukum untuk para pencari kerja atas pembatasan usia pada kualifikasi lowongan pekerjaan di Indonesia serta menjadikan jalan bagi pemerintah dalam merealisasikan perlindungan hukum pada bidang ketenagakerjaan kepada masyarakat agar tingkat pengangguran dapat menurun.

Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) tidak menetapkan definisi khusus untuk diskriminasi berdasarkan usia. Tujuan Undang-Undang Cipta Kerja dan perubahannya adalah untuk menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi investasi melalui perubahan peraturan, termasuk di sektor ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengubah beberapa ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berdampak pada hubungan industrial, perekrutan, pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan tenaga kerja. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja juga menimbulkan kekhawatiran tentang melemahnya perlindungan hak-hak tenaga kerja, termasuk dalam hal non-diskriminasi. Meskipun memperluas fleksibilitas pasar tenaga kerja, UU Cipta Kerja tidak menetapkan secara jelas mekanisme pencegahan diskriminasi usia, hal ini dapat membuka ruang bagi praktik eksklusi usia yang tidak proporsional.¹⁰ Oleh karena itu perlindungan terhadap diskriminasi usia lebih didasarkan pada prinsip hukum yang lebih tinggi seperti UUD 1945. Pengenaan sanksi atas pelanggaran terhadap prinsip non diskriminasi disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

¹⁰ Muhammad Tunjang Syaeh dkk., *Analisis Sentimen terhadap Diskriminasi Usia Maksimum sebagai Proporsionalitas Syarat Bekerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia dan Cipta Kerja*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol.11, No.10 (2025), p.301.

Pada lingkup UUD NRI 1945 belum memberikan perlindungan secara konkret dikarenakan eksistensinya yang masih bersifat umum dan abstrak sehingga belum secara operasional serta sulit ditafsirkan untuk diskriminasi usia. Adapun dalam UU HAM sekalipun juga memiliki definisi normatif restriktif sehingga tidak memberikan ruang sama sekali pada diskriminasi usia.¹¹ Pengaturan tersebut membuat UU Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya menjadi harapan terakhir yang bisa diandalkan untuk melindungi tenaga kerja dari diskriminasi usia.

Kaitannya dengan hal ini, peran pemerintah begitu diperlukan dalam mengkaji lebih lanjut regulasi yang telah ada agar para pelaku usaha selaku pemberi kerja tidak dapat semena-mena dalam menetapkan kualifikasi pada lowongan pekerjaan yang bisa merugikan calon pekerja.¹² Salah satu kebijakan yang dapat dilaksanakan oleh pemerintah ialah pembentukan komisi perlindungan pencari kerja.¹³ Dengan adanya komisi perlindungan pencari kerja maka Perusahaan tidak dapat secara mandiri dalam mencari tenaga kerja karena harus melewati proses seleksi dari pemerintah. Terlibatnya peran pemerintah dalam hal mengawasi Perusahaan dalam memberikan lowongan pekerjaan dapat menekan angka pengangguran yang semakin meningkat.¹⁴ Dengan tidak adanya diskriminasi usia pada lowongan pekerjaan maka akan lebih banyak tenaga kerja yang terserap.

Dan juga pemerintah harus membenahi regulasi sanksi bagi perusahaan yang melanggar hak para pencari kerja.¹⁵ Atas adanya pasal 5 UU Ketenagakerjaan seharusnya pemerintah lebih menekankan sanksi bagi

¹¹ Abel Parvez, 2024, *Pembentukan Legislasi Diskriminasi Umur dalam Hukum Ketenagakerjaan Nasional sebagai Perlindungan terhadap Tenaga Kerja*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syaris Hidayatullah, Jakarta, p.51.

¹² Akhmad Zulkifli, *Tinjauan Yuridis Praktek Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pemberi Kerja dalam Kesepakatan Perjanjian Kerja*, Wasaka Hukum, Vol.12. No.2 (2024), p.61.

¹³ Amanda Raissa, *Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja dari Kualifikasi Perusahaan yang Diskriminatif*, Mimbar Keadilan, Vol.12, No.2 (2019), p.267.

¹⁴ mustika Maghdalena, *Tanggung Jawab Pemerintah dalam Menyediakan Lapangan Pekerjaan Ditinjau dari Konsep Negara Kesejahteraan dan Hukum Islam*, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, Bengkulu, 2018, p.4.

¹⁵ Naufal Farros Friyadi dkk., *Analisis Hukum Pelanggaran Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan PT DGI (Distributor Gadget Indonesia)*, Journal of Social and Economics Research, Vol.6, No.1 (2024), p.434.

Perusahaan yang melanggar pasal tersebut dan tidak menormalisasi pembatasan usia pada lowongan pekerjaan. Seharusnya permohonan pengujian yang disebutkan di atas telah pantas untuk dikabulkan mengingat hak warga negara sebagai pencari kerja di Indonesia telah dinodai.

Philipis M.Hadjon dengan menitik beratkan terhadap “tindakan pemerintah” (bestuurshandeling atau administrative action) memperbedakan perlindungan hukum untuk rakyat pada dua macam, yakni:

- a. Perlindungan hukum preventif mempunyai tujuan dalam menegah dialaminya sengketa yang yang memberi rakyat dalam melakukan pengajuan keberatan (inspraak) atau pendapat sebelum putusan pemerintah memperoleh bentuk yang difinitif, yang sangat besar berarti untuk tindakan pemerintah yang disadarkan terhadap kebebasan melakukan Tindakan sebab pemerinah terdorong dalam mempunyai sifat hati-hati untuk mengambil keputusan menurut deskresi.
- b. Perlindungan hukum reprensiif mempunyai tujuan dalam menuntaskan dialaminya sengketa dengan artian luas termasuk dalam menangani perlindungan hukum untuk rakyat oleh peradilan umum serta peradilan administrasi di Indonesia.¹⁶

2. Dampak Pengujian Materil Pasal 35 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Kualifikasi Lowongan Pekerjaan dan Kepastian Hukum pada Para Pencari Kerja di Indonesia

Penjatuhan putusan yang dilakukan oleh hakim harus bersifat adil dan dapat menegakan hukum yang ada di Indonesia.¹⁷ Sifat adil disini memiliki arti bahwa hakim dalam memutus suatu perkara tidak boleh berat sebelah dan tidak memihak.¹⁸ Berlandaskan UU Kekuasaan Kehakiman Pasal 53, berbunyi bahwa¹⁹:

¹⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, p.2.

¹⁷ Maria Ulfa Arifia, Binsar M Gultom dan Markoni Markoni, *Upaya Meminimalisir Disparitas Putusan Hakim*, Jurnal Syntax Transformation, Vol.4, No.1 (2023), p.16.

¹⁸ Adriana Pakendek, *Cerminan Keadilan Bermartabat dalam Putusan Pengadilan Berdasarkan Pancasila*, Jurnal Yustitia, Vol.18, No.1 (2017), p.32.

¹⁹ Wisda Meli, Yustrisia Lola and Zulfiko Riki, *Kajian Yuridis Tindak Pidana Ujaran Kebencian di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Bukittinggi (Studi pada Putusan No 77/PID. SUS/2019/PN BKT)*, Lembaga Penelitian dan Penerbitan Hasil Penelitian Ensiklopedia) Ensiklopedia of Journal, Vol.6, No.1 (2023), p.359.

“Dalam memeriksa dan memutus perkara, hakim bertanggung jawab atas penetapan dan putusan yang dibuatnya”. Dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 menyebutkan “hakim sebagai penegak hukum dan keadilan wajib mengali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat”²⁰ lalu pada uraian Pasal 27 ayat (1) UU Nomor 14 Tahun 1970 mengatakan “Hakim merupakan perumus dan penggali dari nilai-nilai hukum yang hidup di kalangan rakyat. Untuk itu ia harus terjun ke tengah-tengah masyarakat untuk mengenal, merasakan dan mampu menyelami perasaan hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dengan demikian Hakim dapat memberikan putusan yang sesuai dengan hukum dan rasa keadilan masyarakat”.²¹

Pemohon dalam alasan permohonannya menyebutkan bahwa isi pasal 28D UUD 1945 memberikan pengetahuan jika semua individu mempunyai hak yang sama untuk melakukan pekerjaan dengan tidak adanya perlakuan diskriminasi, perbedaan etnis, usia, background pendidikan, agama, suku, dll. Serta pemerintah diwajibkan ikut andil pada semua upaya menangani persoalan diskriminasi, memberikan hambatan pada warga negara mendapatkan pekerjaan. Jika Pasal 28D UUD 1945 memberikan larangan pada apa saja wujud diskriminasi yang terjadi pada semua warga negara untuk mendapatkan pekerjaan termasuk memberikan larangan terdapatnya pemberlakuan Pasal di suatu UU yang memberikan peluang dialaminya diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Berlakunya pasal 35(1) UU Ketenagakerjaan menjadi normalisasi ketentuan lowongan pekerjaan yang diskriminasi seperti ada pada: batas maksimal usia, pengalaman kerja, pendidikan, jenis kelamin dll.²² Jika pada dasarnya telah disebutkan dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan yang sudah memberikan peringatan supaya tidak diskriminasi namun sangat disayangkan hanya sekedar peringatan dalam tidak diskriminasi,

²⁰ Pandu Dewanto, *Rekonstruksi Pertimbangan Hakim terhadap Putusan Sengketa Perdata Berbasis Nilai Keadilan*, Jurnal Ius Constituendum, Vol.5. No.2 (2020), p.303.

²¹ Budi Suhariyanto, *Eksistensi Pembentukan Hukum oleh Hakim dalam Dinamika Politik Legislasi di Indonesia*, Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional, Vol.4, No.3 (2015), p.418.

²² Moch Idham Kholid, *Penghapusan Batas Usia Pelamar Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perspektif Fiqh Siyasah: Studi Putusan MK No. 35/PUU-XXII/2024*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2025, p.59.

namun ternyata hanya sebatas peringatan terhadap perusahaan tidak merupakan Pasal memuat larangan serta tidak terdapat sanksi terhadap perusahaan membuat ketentuan lowongan pekerjaan yang diskriminasi. Maka bisa dimengerti jika memberikan kesan pada Pasal 5 dengan Pasal 35 ayat (1) menjadi pasal yang berdiri sendiri.

“Atas permohonan tersebut, menurut pertimbangan yang diberikan hakim dalam putusan nomor 35/PUU-XXII/2024 telah diputuskan bahwa Mahkamah Konstitusi menolak permohonan tersebut secara keseluruhan. Artinya tidak ada sebagian permohonan yang dikabulkan dan Mahkamah Konstitusi tidak memberikan jalan bagi para pencari kerja untuk menghapus diskriminasi usia pada lingkup dunia kerja. Atas putusan tersebut, salah satu pertimbangan hukumnya menyebutkan bahwa Mahkamah sudah menekankan Pasal 1 angka 3 UU Nomor 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia dinyatakan dengan perilaku diskriminatif jika dialami pembedaan yang dilandaskan terhadap agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, serta keyakinan politik. Bisa dikatakan, batasan diskriminasi tersebut tidak berhubungan terhadap batasan usia, pengalaman kerja, serta latar belakang pendidikan.”

“Atas pengujian konstiusionalitas permohonannya melalui Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pasal tersebut menetapkan mengenai hak untuk setiap warga negara dalam bekerja dan memperoleh imbalan serta perlakuan yang adil dan layak pada hubungan kerja, maka berdasarkan Mahkamah tidak berhubungan terhadap diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Maka berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut, Mahkamah beranggapan bahwa pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan terhadap pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Sehingga, permohonan Pemohon yaitu tidak beralasan berdasarkan hukum.”²³

Karena pada dasarnya putusan tersebut ditolak oleh Hakim maka untuk selanjutnya putusan tersebut tidak berdampak apapun bagi para pencari kerja dan tidak memberikan kepastian hukum bagi para pencari kerja terkait berlakunya pasal 35 (1) UU Ketenagakerjaan yang memungkinkan perusahaan akan tetap memberlakukan pembatasan usia pada lowongan pekerjaan.

²³ *Ibid.*

C. PENUTUP

Pada kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa diskriminasi dalam proses rekrutmen masih terjadi, khususnya terkait usia dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, diperlukan adanya perlindungan hukum tambahan bagi para pencari kerja, khususnya melalui usulan pembentukan Komisi Perlindungan Pencari Kerja. Komisi ini bertugas mengawasi proses rekrutmen agar bebas dari diskriminasi, memverifikasi syarat lowongan pekerjaan sebelum diumumkan ke publik, serta menjadi wadah pengaduan bagi pencari kerja yang mengalami diskriminasi.

Walaupun komisi ini tidak memiliki kewenangan menjatuhkan sanksi langsung, keberadaannya berfungsi sebagai pengawas, penghubung antara pencari kerja dan pemerintah, serta pendorong lahirnya regulasi baru yang lebih melindungi hak para pencari kerja dari praktik-praktik diskriminatif. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 menegaskan jika Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak bertentangan terhadap Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945 mengakibatkan pasal 35 (1) UU Ketenagakerjaan akan tetap berlaku dan perusahaan akan tetap memberlakukan pembatasan usia pada lowongan pekerjaan. Para pencari kerja hingga saat ini belum menemukan perlindungan yang membebaskan dari diskriminasi usia yang berpotensi meningkatkan angka pengangguran di Indonesia karena sulitnya mencari pekerjaan karena terbatas oleh kualifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya: Bina Ilmu).
- Rahardjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti).

Publikasi

- Arifia, Maria Ulfa, Binsar M Gultom dan Markoni Markoni. *Upaya Meminimalisir Disparitas Putusan Hakim*. Jurnal Syntax Transformation. Vol.4. No.1 (2023).
- Dewanto, Pandu. *Rekonstruksi Pertimbangan Hakim terhadap Putusan Sengketa Perdata Berbasis Nilai Keadilan*. Jurnal Ius Constituendum. Vol.5. No.2 (2020).
- Friyadi, Naufal Farros, Nurloise Viano, Mexi Christian Simamora, Daffa Adam Putra Pammuji dan Dwi Desi Yayi Tarina. *Analisis Hukum Pelanggaran Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan PT DGI (Distributor Gadget Indonesia)*. Journal of Social and Economics Research. Vol.6. No.1 (2024).
- Mardi, Widyadmono dan Yudi Yuniarto. *Autopia Dunia Kerja: Studi Eksploratory Praktik Diskriminasi di Tempat Kerja*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol.13. No.1 (2024).
- Meli, Wisda, Yustrisia Lola dan Zulfiko Riki. *Kajian Yuridis Tindak Pidana Ujaran Kebencian di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Bukittinggi (Studi Pada Putusan No 77/PID. SUS/2019/PN BKT)*. Ensiklopedia of Journal. Vol.6. No.1 (2023).
- Pakendek, Adriana. *Cerminan Keadilan Bermartabat dalam Putusan Pengadilan Berdasarkan Pancasila*. Jurnal Yustitia, Fakultas Hukum Unira. Vol.18. No.1 (2017).
- Raissa, Amanda. *Perlindungan bagi Para Pencari Kerja dari Kualifikasi Perusahaan yang Diskriminatif*. Mimbar Keadilan. Vol.12. No.2 (2019).
- Ramadhani, Dwi Aryanti dan Iwan Erar Joesoef. *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi*. Jurnal Yuridis. Vol.7. No.1 (2020).
- Sari, Friski Amelia dan Dipo Wahjono Haryono. *Diskriminasi Usia Maksimum sebagai Syarat Awal Bekerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Cermin: Jurnal Penelitian. Vol.8. No.2 (2025).
- Suhariyanto, Budi. *Eksistensi Pembentukan Hukum oleh Hakim dalam Dinamika Politik Legislasi di Indonesia*. Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional. Vol.4. No.3 (2015).
- Syaeh, Muhammad Tunjang, Adam Ramadhan, Rashya Serien Ramadhani, Calvin Philip Andrew Pangaribuan dan Irsyaf Marsal. *Analisis Sentimen terhadap Diskriminasi Usia Maksimum sebagai Proporsionalitas Syarat Bekerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia dan Cipta Kerja*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol.11. No.10 (2025).
- Zulkifli, Akhmad. *Tinjauan Yuridis Praktek Penahanan Ijazah Pekerja oleh Pemberi Kerja dalam Kesepakatan Perjanjian Kerja*. Wasaka Hukum. Vol.12. No.2 (2024).

Karya Ilmiah

- Kholid, Moch Idham. 2025. *Penghapusan Batas Usia Pelamar Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perspektif Fiqh Siyasah: Studi Putusan MK No. 35/PUU-XXII/2024*. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Maghdalena, Mustika. 2018. *Tanggung Jawab Pemerintah dalam Menyediakan Lapangan Pekerjaan Ditinjau dari Konsep Negara Kesejahteraan dan Hukum Islam*. Skripsi. Bengkulu: UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Parvez, Abel. 2024. *Pembentukan Legislasi Diskriminasi Umur dalam Hukum Ketenagakerjaan Nasional sebagai Perlindungan terhadap Tenaga Kerja*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syaris Hidayatullah.

Website

- Adam, Alifian. *Ageism*. diakses dari <https://accurate.id/marketing-manajemen/ageism-adalah/>. diakses pada 06 November 2025.
- Dhakiri, M Hanif. *Diskriminasi Usia dan Masa Depan Ketenagakerjaan Kita*. diakses dari <https://www.kompas.id/artikel/diskriminasi-usia-dan-masa-depan-ketenagakerjaan-kita>. diakses pada 06 November 2025.
- Gamon, Makaroni. *Lokerdisurakarta.id*. diakses dari https://www.instagram.com/p/DQqHl_mj7Ff/?igsh=bGR6eXRydzhyNzRz. diakses pada 06 November 2025.
- Monte Carlo Group. *Lokerdisurakarta.id*. diakses dari https://www.instagram.com/p/DQqv_6pD-NV/?igsh=MWVpZXM3ZWxpY2F0Zq%3D%3D. diakses pada 06 November 2025.
- Sayur Point. *Lokerdiboyolali.id*. diakses dari <https://www.instagram.com/p/DQawsB1gfpp/?igsh=bGFmam5wNHZyYnl>. diakses pada 06 November 2025.

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.