Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026)
Tema/Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima)
https://lexgeneralis.co.id/

IMPLIKASI PEMBATASAN USIA TERHADAP HAK KEPERDATAAN CALON TENAGA KERJA DALAM PROSES REKRUTMEN PEKERJA DI KOTA BALIKPAPAN

THE IMPLICATIONS OF AGE RESTRICTIONS ON THE CIVIL RIGHTS OF PROSPECTIVE WORKERS IN THE EMPLOYEE RECRUITMENT PROCESS IN BALIKPAPAN CITY

Jihan Salsabila Megantoro, Erna Susanti dan Sulung Nugroho
Universitas Mulawarman

Korespondensi Penulis: jihansalsabila230904@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Megantoro, Jihan Salsabila, Erna Susanti dan Sulung Nugroho. *Implikasis Pembatasan Usia Terhadap Hak Keperdataan Calon Tenaga Kerja dalam Proses Rekrutmen Pekerja di Perusahaan*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak Putusan MK Nomor 35/PUU-XXII/2024 terhadap praktik diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja, serta mengkaji perlindungan hak perdata pekerja atas praktik tersebut. Penelitian menggunakan metode *socio-legal* yang memadukan analisis normatif dan empiris melalui studi lapangan di Kota Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan Putusan MK memberi legitimasi pembatasan usia oleh pemberi kerja, namun di lapangan banyak lowongan kerja mencantumkan batas usia tanpa alasan objektif yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Dari perspektif hukum perdata, praktik ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan hak keperdataan individu sebagai subjek hukum dalam hubungan pra-kerja.

Kata Kunci: Diskriminasi Usia, Hak Perdata, Implikasi Hukum

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of Constitutional Court Decision No. 35/PUU-XXII/2024 on age discrimination practices in labor recruitment, as well as to examine the protection of workers' civil rights against such practices. The research employs a socio-legal method combining normative and empirical analysis through field studies in the City of Balikpapan. The findings indicate that the Constitutional Court's decision legitimizes age restrictions imposed by employers, yet in practice many job vacancies specify age limits without objective justification relevant to job requirements. From a civil law perspective, this practice contradicts the principle of equality and the civil rights of individuals as legal subjects within pre-employment relations.

Keywords: Age Discrimination, Civil Rights, Legal Implication

A. PENDAHULUAN

Hak untuk bekerja merupakan hak konstitusional yang melekat pada setiap warga negara Indonesia,[1] sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945[2] dan dipertegas dalam Pasal 38 UU Nomor 39 Tahun 1999, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh pekerjaan sesuai bakat, keterampilan dan kemampuannya tanpa perlakuan diskriminatif.[3] Dalam perspektif hukum perdata, hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak keperdataan *(civil rights)* yang melekat pada setiap subjek hukum *(natuurlijk persoon)* sebagaimana diatur dalam Pasal 1 KUHPerdata,[4] termasuk dalam hubungan pra-kerja pada tahap rekrutmen tenaga kerja yang secara yuridis termasuk ranah hukum perdata karena melibatkan asas kesetaraan para pihak untuk mendapatkan akses dalam kesempatan bekerja.[5]

Dalam praktiknya, proses rekrutmen tenaga kerja kerap diwarnai persyaratan administratif yang berpotensi diskriminatif, salah satunya pembatasan usia maksimal dan minimal tenaga kerja yang tidak selalu didasarkan pada analisis objektif atas kompetensi seseorang,[6] melainkan pada asumsi dan stereotip terhadap kelompok usia tertentu. Hal ini dikenal dengan istilah *ageism*, yang pertama kali diperkenalkan oleh Robert N. Butler untuk menggambarkan bentuk prasangka terhadap individu atau kelompok berdasarkan usia.[7]

---

[1] Junaidi, *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Mafy Media Literasi Indonesia, Solok, 2023.

[2] Tegar Pratama Basuki Putra dan I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, *Fungsi Peraturan Perundang-Undangan Sebagai Instrumen Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Industri Kecil Alkohol di Desa Bekonang Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo*, Jurnal Discretie: Jurnal Bagian Hukum Administrasi Negara, Vol.4, No.1 (2023).

[3] Kadek Apriliani, dkk., *Regresi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia: Tinjauan Keterkaitan antara Persyaratan Penampilan Fisik dan Batasan Usia dalam Seleksi Pekerja*, Jurnal Hukum Saraswati, Vol.7, No.2 (2025).

[4] Gilang Rizki Aji Putra, *Manusia Sebagai Subyek Hukum*, 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Vol.6, No.1 (2022).

[5] Ibra Fulenzi Amri, dkk., *Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Kepastian Hukum bagi Calon Tenaga Kerja dalam Proses Rekrutmen*, Innovative: Journal of Social Science Research, Vol.5, No.3 (2025).

[6] Rafshahdy Azari Soediro, *Pembatasan Usia oleh Perusahaan dalam Rekrutmen Kerja Ditinjau dari Persepektif Hak Asasi Manusia*, AHKAM: Jurnal Hukum Islam dan Humaniora, Vol.5, No.1 (2026).

[7] Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu, *Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM)*, Prosiding Series on Social Sciences & Humanities, Vol.17 (2024).

Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa "Setiap tenaga memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". [8] Namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa persyaratan batas usia masih banyak dicantumkan dalam pengumuman lowongan kerja, baik oleh perusahaan swasta maupun badan usaha lainnya.[9]

Situasi tersebut semakin kompleks pasca terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 yang pada intinya menegaskan bahwa pembatasan usia tidak serta merta dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi.[10] Namun, pada pertengahan tahun 2025 dikeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M-6-HK.04-V-2025 yang justru melarang praktik diskriminasi usia dalam proses rekrutmen,[11] sehingga muncul inkonsistensi arah kebijakan antara putusan yudisial dan kebijakan administratif, [12] dikarenakan muncul dua kebijakan yang saling bertolak belakang, satu bersifat final dan mengikat namun melegitimasi pembatasan usia, satu lagi melarangnya namun tidak memiliki daya ikat yang setara dalam hierarki peraturan perundang-undangan.[13]

Ketidakjelasan arah kebijakan tersebut tidak cukup hanya dikaji secara normatif, tetapi juga perlu ditelusuri bagaimana implikasinya secara nyata terhadap praktik rekrutmen tenaga kerja di tingkat daerah. [14] Oleh karena itu,

---

[8] Salma Azzahra, *Age Discrimination in the Recruitment Process and the Role of the Government*, Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial dan Humaniora, Vol.2, No.11 (2024).

[9] 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).

[10] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang Pengujian Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[11] Kholilul Rohman Afifudin dan Dipo Wahyoeono, *Penetapan Usia Minimal dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Kesetaraan dan Larangan Diskriminasi dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Media Hukum Indonesia, Vol.4, No.1 (2026).

[12] Dedi Mulyadi, dkk., *Dampak Putusan Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi Mengenai Open Legal Policy Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara*, Jurnal Ilmu Hukum: The Juris, Vol.8, No.2 (2024).

[13] Wafa Yusdheaputra, *Kedudukan Surat Edaran Menteri dalam Hierarki Peraturan Perundang-Undangan*, Jurist-Diction, Vol.6, No.1 (2023).

[14] Dinda Aprilia Putri dan Hasbullah Malau, *Menelaah Kebijakan Publik dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat di Indonesia (Studi Literatur)*, Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik, Vol.3, No.2 (2026).

peneliti memilih Kota Balikpapan sebagai locus penelitian karena merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Provinsi Kalimantan Timur dengan intensitas aktivitas rekrutmen tenaga kerja yang tinggi. Fokus penelitian diarahkan dengan mengumpulkan data mengenai perusahaan yang melakukan praktik diskriminasi usia dan dengan melakukan wawancara kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan sebagai instansi yang berwenang dalam pengawasan dan pembinaan ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjawab dua pertanyaan berikut :

1. Bagaimana dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 terhadap praktik diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja?
2. Bagaimana perspektif keadilan komutatif terhadap hak perdata tenaga kerja pada praktik diskriminasi usia dalam proses rekrutmen?

B. PEMBAHASAN

1. Dampak Putusan MK Nomor 35/PUU-XXII/2024 terhadap Praktik Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 lahir dari permohonan uji materi Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Leonardo Olefins Hamonangan pada 13 Februari 2024.[15] Menurut Pemohon, pembatasan usia maksimal maupun minimal dalam lowongan kerja bertentangan dengan hak konstitusional warga negara sebagaimana diatur dalam Pasal 28D UUD 1945,[16] yang menjamin setiap orang berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, baik berdasarkan usia, etnis, pendidikan, agama, maupun latar belakang lainnya. [17]

---

[15] Adelia Mayang Safira dan Nuruni Ika Kusuma Wardhani, *Komplikasi Regulasi Cipta Kerja: Dinamika Perubahan dan Pengangguran Nasional*, Arus Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol.4, No.3 (2024).

[16] R. A. Hotmartua Simanullang, dkk., *Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen di Indonesia*, Legislatif, Vol.8, No.1 (2024).

[17] Ramadhani Febriansyah, dkk., *Perlindungan Hukum bagi Para Pencari Kerja atas Diskriminasi Usia di Indonesia*, Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.6, No.5 (2025).

Hakim Mahkamah Konstitusi dalam amar putusannya menolak seluruh permohonan tersebut,[18] dengan berpegang pada definisi diskriminasi dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang hanya mencakup pembedaan atas dasar agama, suku, ras, etnik, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa dan keyakinan politik,[19] sehingga pembatasan usia dianggap berada di luar kategori tersebut. Putusan ini bukan tanpa perdebatan. Salah satu Hakim Konstitusi pada permohonan tersebut yakni M. Guntur Hamzah menyampaikan *dissenting opinion*.[20] Ia menilai bahwa pembatasan usia tetap dapat dikategorikan sebagai diskriminasi usia sebagaimana ditegaskan dalam Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958. Menurutnya, Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan seharusnya berlaku secara bersyarat, sehingga pemberi kerja tidak boleh mencantumkan syarat usia dalam pengumuman lowongan kerja, kecuali apabila hal tersebut secara tegas diatur oleh peraturan perundang-undangan.[21]

Hakim Guntur Hamzah juga menekankan bahwa pembatasan usia hanya dapat dibenarkan pada pekerjaan yang menuntut kemampuan fisik khusus (pilot, pemadam kebakaran), pekerjaan dengan keahlian khusus (dokter spesialis), atau apabila diatur secara tegas oleh peraturan perundang - undangan (misalnya hakim konstitusi dengan batas usia minimal 55 tahun). Ia menegaskan bahwa perlindungan tenaga kerja dari diskriminasi usia merupakan hak konstitusional warga negara sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 serta Pasal 5 UU Ketenagakerjaan.

---

[18] 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.B (2025).

[19] Helen Sondang Silvina Sihaloho, *Kajian Normatif dan Empiris Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Khususnya HAM EKOSOSB (Ekonomi, Sosial, Budaya) dan Hak-Hak atas Lingkungan*, Eksekusi: Journal of Law, Vol.3, No.2 (2021).

[20] M. P. Jegapu dan R. Damayanti, *Perlindungan Hukum atas Diskriminasi Usia dan Persyaratan Fisik bagi Tenaga Kerja: Studi Komparasi Hukum Indonesia dan Swedia*, Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2025.

[21] Max Andrew Ohandi dan Radian Syam, *Analisa Dissenting Opinion dalam Hasil Putusan Permohonan Perkara Nomor 35/PUU/XXII/2024 terhadap Pasal 35 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan*, POSTULAT: Journal of Law, Vol.3, No.1 (2025).

Dari sudut pandang metode penafsiran hukum, mayoritas hakim tampak hanya menggunakan penafsiran gramatikal atas Pasal 1 angka 3 UU HAM, tanpa mempertimbangkan penafsiran teleologis-sosiologis yang berorientasi pada tujuan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja dari perlakuan diskriminatif. Metode penafsiran teleologis-sosiologis sendiri merupakan pendekatan dalam interpretasi hukum, [22] yang menetapkan makna suatu undang-undang berdasarkan tujuan sosial yang ingin dicapai masyarakat.[23]

Jika diuji dengan teori utilitarianisme Jeremy Bentham, putusan ini dapat dinilai gagal memenuhi tujuan kemanfaatan hukum yakni sebagai sarana mencipdengan cara membandingkannya dengan ketentuan dalam undang-undang lain.takan kebahagiaan sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin orang.[24] Hal ini dikarenakan Putusan Hakim lebih menekankan kepastian hukum bagi pemberi kerja dibandingkan kemanfaatan bagi tenaga kerja yang kehilangan kesempatan kerja akibat faktor usia. Selain itu, hakim seharusnya dapat menerapkan metode penafsiran komparatif, yaitu suatu pendekatan interpretasi hukum yang menempatkan undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem peraturan,[25]

Oleh karena itu, penulis membandingkan pengaturan mengenai diskriminasi usia di negara dengan sistem hukum yang serupa yakni dengan negara Filipina[26] dan Vietnam.[27]

---

[22] E. Fernando M. Manullang, *Penafsiran Teleologis/Sosiologis, Penafsiran Purposive dan Aharon Barak: Suatu Refleksi Kritis*, Veritas et Justitia, Vol.5, No.2 (2019).

[23] Nor Fadillah, *Analisis Metode Penafsiran Mahkamah Konstitusi dalam Perumusan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Lex Renaissance, Vol.7, No.4 (2022).

[24] Endang Pratiwi, *Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?*, Jurnal Konstitusi, Vol.19, No.2 (2022).

[25] Romli Arsad, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alqaprint Jatinangor, Sumedang, 2014.

[26] Audi Febriella Dion Saputri dan Ahmad Nailul, *The Juridical Analysis of Judges' Consideration of Working Age Discrimination Based on the 1945 Constitution and Legislation (Study of Constitutional Court Decision Number 35/PUU-XXII/2024)*, Indonesian Journal of Labour Law and Industrial Relations, Vol.2, No.1 (2025).

[27] Rio Ramadany, *Analisis Yuridis Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia Bagi Tenaga Kerja Ditinjau dari Perspektif Kepastian Hukum*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2025.

Aspek Perbandingan	***Filipina* *(Republic Act No. 10911)***	***Vietnam* *(Labour Code 2021)***
Dasar Hukum	*Section 5 huruf (a) angka (1): "It shall be unlawful for an employer to: (1) Print or publish, or cause to be printed or published, in any form of media, including the internet, any notice of advertisement relating to employment suggesting preferences, limitations, specifications and discrimination based on age."*	*Article 3 Number 8: "labour discrimination means discrimination on the grounds of race, skin color, nationality, ethnicity, gender, age, pregnancy, marital status, religion, opinion, disability, family responsibility, HIV infection, establishment of or participation in trade union or internal employee organization in a manner that affects the equality of opportunity of employment."*
Ruang Lingkup Larangan	Melarang pemberi kerja mempublikasikan iklan lowongan kerja yang memuat preferensi/batasan usia, meminta pengungkapan usia dalam pendaftaran, serta menolak lamaran kerja semata-mata karena faktor usia	Mendefinisikan diskriminasi tenaga kerja secara luas, termasuk atas dasar usia, dalam seluruh aspek kesempatan kerja

Adapun realitas praktik pembatasan usia dalam rekrutmen tenaga kerja di Kota Balikpapan yang dipublikasikan melalui media sosial dan *platform* digital di enam kecamatan Kota Balikpapan, yakni sebagai berikut:

Kecamatan	Batas Usia Yang Ditemukan	Posisi
Balikpapan Utara	23–30 tahun	*Teller, Admin & Cashier, Cleaning Service, Crew Outlet*
Balikpapan Selatan	23–35 tahun	*Cashier, Staff Admin, Kitchen, Staff Warehouse, Sales Marketing*
Balikpapan Kota	25–30 tahun	*Admin, Driver*
Balikpapan Timur	25–28 tahun	*Sales Assistant, Admin, Sales & Marketing Executive*
Balikpapan Barat	25–30 tahun	*Kitchen, Staff Operasional*
Balikpapan Tengah	25–30 tahun	*Cleaning Service, Cashier, Admin Staff, Crew Outlet*

Sumber: Diolah oleh penulis dari iklan loker melalui akun Instagram @loker_balikpapan, @lokerbpn_terbaru dan @loker_balikpapanterkini.

Data diatas menunjukkan bahwa seluruh kecamatan di Kota Balikpapan menetapkan batas usia maksimal di kisaran 23–35 tahun, bahkan untuk posisi yang tidak membutuhkan keterampilan khusus *(unskilled labor)* seperti cleaning service, crew outlet dan staff warehouse. Pola ini konsisten bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen di Indonesia khususnya di Kota Balikpapan masih banyak diterapkan tanpa dasar objektif yang relevan dengan sifat pekerjaan, sehingga menutup kesempatan kerja bagi tenaga kerja usia dewasa-matang maupun *fresh graduate* yang berada di luar rentang usia yang disyaratkan.[28]

2. Perspektif Keadilan Komutatif terhadap Hak Perdata Tenaga Kerja Pada Praktik Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen

Hukum ketenagakerjaan tidak lagi dipandang sekadar kumpulan aturan yang mengatur hubungan kontrak antara pekerja dan pemberi kerja,

[28] Natasya Tsanya Fildzah dan Irwansyah, *Diskriminasi Usia dan Reproduksi Kekuasaan dalam Hubungan Industrial Pada Sektor Industri Manufaktur di Karawang*, Jurnal Politikom Indonesiana, Vol.10, No.1 (2025).

melainkan berfungsi sebagai sarana perlindungan sosial yang bertujuan memastikan setiap warga negara memperoleh hak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak.[29] Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak keperdataan yang melekat pada setiap individu sebagai subjek hukum *(natuurlijk persoon),* [30] sehingga setiap pembatasan usia yang tidak mempertimbangkan bakat, kecakapan dan kemampuan nyata tenaga kerja berpotensi merampas hak tersebut.

Menurut Teori Keadilan Komutatif yang dikemukakan oleh Aristoteles, keadilan komutatif yaitu keadilan yang diberikan kepada setiap orang sama banyaknya, tanpa mengingat jasa - jasa perorangan.[31] Prinsip ini pada dasarnya menolak segala bentuk pembedaan perlakuan yang tidak didasarkan pada alasan yang rasional dan proporsional. Sehingga apabila dikaji melalui teori keadilan komutatif Aristoteles, praktik diskriminasi usia jelas melanggar prinsip perlakuan setara terhadap pihak yang berkedudukan setara, karena menutup akses kerja semata-mata berdasarkan usia, bukan kompetensi.[32]

Persoalan mendasar lain yang teridentifikasi adalah inkonsistensi pandangan hukum pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024, yang memiliki kekuatan mengikat dan final, dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M-6-HK.04-V-2025, yang berkedudukan sebagai peraturan kebijaksanaan *(beleidsregel)*[33] dan berada di luar hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur Pasal 7 UU Nomor 12 Tahun 2011 jo. UU Nomor 15 Tahun 2019.[34]

---

[29] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

[30] Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008.

[31] Tiara Salman dan Arrie Budhiartie, *Analisis Konsep Keadilan dalam Pandangan Filsafat Hukum Aristoteles dan Relevansinya di Indonesia*, Jurnal Nalar Keadilan, Vol.4, No.2 (2024).; Rio Trifo Inggiz, dkk., *Kedudukan Surat Edaran Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Juncto Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*, Jurnal Dialektika Hukum, Vol.1, No.1 (2019).

[33] Murlinus, *Perlindungan Hukum Atas terhadap Peraturan Kebijakan (Beleidsregel)*, Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik, Vol.1, No.2 (2024).

[34] Juwita Putri Pratama, dkk., *Eksistensi Kedudukan Peraturan Menteri terhadap Peraturan Daerah dalam Hierarki Peraturan Perundang-Undangan*, Jurnal Konstitusi, Vol.19, No.4 (2022).

Inkonsistensi ini dikarenakan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 35/PUU-XXII/2024 menegaskan bahwa pembatasan usia tidak termasuk bentuk diskriminasi. Putusan ini secara yuridis memberikan legitimasi kepada pemberi kerja untuk menetapkan syarat usia dalam lowongan pekerjaan. Namun, di sisi lain, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M-6-HK.04-V-2025 justru melarang pemberi kerja melakukan diskriminasi berdasarkan usia, dengan tujuan memberikan keadilan dan perlindungan bagi tenaga kerja. Akibatnya, meskipun secara substansi Surat Edaran tersebut mencerminkan semangat perlindungan tenaga kerja sesuai prinsip non-diskriminasi dalam UU Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958, kedudukannya yang tidak mengikat menjadikannya tidak efektif untuk menghapus praktik pembatasan usia oleh perusahaan.

Penulis pun mencoba melakukan wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan sebagai instansi pemerintah daerah yang memiliki kewenangan dalam pengawasan dan pembinaan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan. Wawancara tersebut mengungkap adanya dilema hukum, yakni di satu sisi Disnaker berupaya menyosialisasikan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M-6-HK.04-V-2025 yang melarang diskriminasi usia. Namun, dalam sesi wawancara menunjukkan bahwa pihak Disnaker Kota Balikpapan mengaku tidak mengetahui mengenai adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024. Untungnya sikap yang diberikan oleh pihak Disnaker Kota Balikpapan yaitu memilih untuk tunduk pada SE Menteri Ketenagakerjaan tersebut karena merupakan arahan langsung dari instansi pembinanya yakni Menteri Ketenagakerjaan.[35]

Dapat disimpulkan diskriminasi usia baik pekerja muda maupun tua, jelas bertentangan dengan asas kesetaraan dan prinsip non-diskriminasi.[36]

---

[17] Wawancara dengan Bapak Abdul Rachim, Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, *Perlindungan Hak Tenaga Kerja dan Implementasi Larangan Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen*, Balikpapan, 2 Maret 2026.

[36] Ruth Jelita Laia, dkk., *Analisis Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi Usia Berdasarkan SE Menaker No. M/6/HK.04/V/2025 terhadap Rekrutmen Tenaga Kerja di PT BLKP Medan*, Journal of Innovative and Creativity, Vol.6, No.2 (2026).

Praktik diskriminasi usia tidak memberikan keadilan bagi tenaga kerja dalam proses tahapan pra-kerja. Praktik tersebut menutup kesempatan kerja hanya karena faktor usia, sehingga mengurangi kesetaraan akses bagi setiap individu untuk bekerja dan mengembangkan diri.

C. PENUTUP

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 memberikan dampak signifikan terhadap hak perdata tenaga kerja karena menegaskan bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen tidak serta merta termasuk kategori diskriminasi menurut Pasal 1 angka 3 UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Putusan ini pada praktiknya menjadi dasar pembenar bagi pemberi kerja untuk mencantumkan batas usia maksimal yang tidak proporsional pada berbagai posisi pekerjaan, termasuk yang secara objektif tidak memiliki keterkaitan dengan faktor usia, sehingga menciptakan hambatan nyata bagi pencari kerja baik usia muda maupun usia dewasa-matang untuk memperoleh kesempatan kerja yang setara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Arsad, Romli. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Sumedang: Alqaprint Jatinangor).

Jegapu, M. P. dan R. Damayanti. 2025. *Perlindungan Hukum atas Diskriminasi Usia dan Persyaratan Fisik bagi Tenaga Kerja: Studi Komparasi Hukum Indonesia dan Swedia*. (Semarang: Universitas Negeri Semarang).

Junaidi. 2023. *Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. (Solok: Mafy Media Literasi Indonesia).

Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).

Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Semarang: Semarang University Press).

Publikasi

Afifudin, Kholilul Rohman dan Dipo Wahyoeono. *Penetapan Usia Minimal dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Kesetaraan dan Larangan Diskriminasi dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Media Hukum Indonesia. Vol.4. No.1 (2026).

Amelia, Shelomita Putri, 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).

Apriliani, Kadek, dkk.. *Regresi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia: Tinjauan Keterkaitan antara Persyaratan Penampilan Fisik dan Batasan Usia dalam Seleksi Pekerja*. Jurnal Hukum Saraswati. Vol.7. No.2 (2025).

Azzahra, Salma. *Age Discrimination in the Recruitment Process and the Role of the Government*. Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial dan Humaniora. Vol.2. No.11 (2024).

Arifa, Rona Dwi, dkk.. *Kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam Melakukan Pengujian terhadap Kebijakan Hukum Terbuka*. Limbago: Journal of Constitutional Law. Vol.4. No.2 (2024).

Amri, Ibra Fulenzi, dkk.. *Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Kepastian Hukum bagi Calon Tenaga Kerja dalam Proses Rekrutmen*. Innovative: Journal of Social Science Research. Vol.5. No.3 (2025).

Fadillah, Nor. *Analisis Metode Penafsiran Mahkamah Konstitusi dalam Perumusan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lex Renaissance. Vol.7. No.4 (2022).

Febriansyah, Ramadhani, dkk.. *Perlindungan Hukum bagi Para Pencari Kerja atas Diskriminasi Usia di Indonesia*. Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

Fildzah, Natasya Tsanya dan Irwansyah. *Diskriminasi Usia dan Reproduksi Kekuasaan dalam Hubungan Industrial Pada Sektor Industri Manufaktur di Karawang*. Jurnal Politikom Indonesiana. Vol.10. No.1 (2025).

Inggiz, Rio Trifo, dkk.. *Kedudukan Surat Edaran Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Juncto Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. Jurnal Dialektika Hukum. Vol.1. No.1 (2019).

Laia, Ruth Jelita, dkk.. *Analisis Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi Usia Berdasarkan SE Menaker No. M/6/HK.04/V/2025 terhadap Rekrutmen Tenaga Kerja di PT BLKP Medan*. Journal of Innovative and Creativity. Vol.6. No.2 (2026).

Manullang, E. Fernando M. *Penafsiran Teleologis/Sosiologis, Penafsiran Purposive dan Aharon Barak: Suatu Refleksi Kritis*. Veritas et Justitia. Vol.5. No.2 (2019).

Mulyadi, Dedi, dkk.. *Dampak Putusan Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi Mengenai Open Legal Policy Ditinjau dari Hukum Administrasi Negara*. Jurnal Ilmu Hukum: The Juris. Vol.8. No.2 (2024).

Murlinus. *Perlindungan Hukum Atas terhadap Peraturan Kebijakan (Beleidsregel)*. Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik. Vol.1. No.2 (2024).

Murlinus. *Perlindungan Hukum Atas terhadap Peraturan Kebijakan (Beleidsregel)*. Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik. Vol.1. No.2 (2024).

Ohandi, Max Andrew dan Radian Syam. *Analisa Dissenting Opinion dalam Hasil Putusan Permohonan Perkara Nomor 35/PUU/XXII/2024 terhadap Pasal 35 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan*. POSTULAT: Journal of Law. Vol.3. No.1 (2025).

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

Pratiwi, Endang. *Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?*. Jurnal Konstitusi. Vol.19. No.2 (2022).

Putra, Gilang Rizki Aji. *Manusia Sebagai Subyek Hukum*. 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan. Vol.6. No.1 (2022).

Putra, Tegar Pratama Basuki dan I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani. *Fungsi Peraturan Perundang-Undangan Sebagai Instrumen Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Industri Kecil Alkohol di Desa Bekonang Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo*. Jurnal Discretie: Jurnal Bagian Hukum Administrasi Negara. Vol.4. No.1 (2023).

Putri, Dinda Aprilia dan Hasbullah Malau. *Menelaah Kebijakan Publik dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat di Indonesia (Studi Literatur)*. Jurnal Kajian Hukum dan Kebijakan Publik. Vol.3. No.2 (2026).

Safira, Adelia Mayang dan Nuruni Ika Kusuma Wardhani. *Komplikasi Regulasi Cipta Kerja: Dinamika Perubahan dan Pengangguran Nasional*. Arus Jurnal Sosial dan Humaniora. Vol.4. No.3 (2024).

Salman, Tiara dan Arrie Budhiartie. *Analisis Konsep Keadilan dalam Pandangan Filsafat Hukum Aristoteles dan Relevansinya di Indonesia*. Jurnal Nalar Keadilan. Vol.4. No.2 (2024).

Saputri, Audi Febriella Dion dan Ahmad Nailul. *The Juridical Analysis of Judges' Consideration of Working Age Discrimination Based on the 1945 Constitution and Legislation (Study of Constitutional Court Decision Number 35/PUU-XXII/2024)*. Indonesian Journal of Labour Law and Industrial Relations. Vol.2. No.1 (2025).

Sihaloho, Helen Sondang Silvina. *Kajian Normatif dan Empiris Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Khususnya HAM EKOSOSB (Ekonomi, Sosial, Budaya) dan Hak-Hak atas Lingkungan*. Eksekusi: Journal of Law. Vol.3. No.2 (2021).

Simanullang, R. A. Hotmartua, dkk.. *Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen di Indonesia*. Legislatif. Vol.8. No.1 (2024).

Soediro, Rafshahdy Azari. *Pembatasan Usia oleh Perusahaan dalam Rekrutmen Kerja Ditinjau dari Persepektif Hak Asasi Manusia*. AHKAM: Jurnal Hukum Islam dan Humaniora. Vol.5. No.1 (2026).

Syaeh, Muhammad Tunjang, 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.B (2025).

Yusdheaputra, Wafa. *Kedudukan Surat Edaran Menteri dalam Hierarki Peraturan Perundang-Undangan*. Jurist-Diction. Vol.6. No.1 (2023).

Karya Ilmiah

Ramadany, Rio. 2025. *Analisis Yuridis Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia Bagi Tenaga Kerja Ditinjau dari Perspektif Kepastian Hukum*. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M-6-HK.04-V-2025 tentang Larangan Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen Tenaga Kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 35/PUU-XXII/2024.

Sumber Lain

Wawancara dengan Bapak Abdul Rachim. Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. *Perlindungan Hak Tenaga Kerja dan Implementasi Larangan Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen*. Balikpapan, 2 Maret 2026.