

Solusi Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja bagi Tenaga Kerja di Indonesia

Hilma Harmen¹ Muhammad Taruna Sakti Batubara² Laura Natalia Naibaho³ Lucky Sanjaya Rajagukguk⁴ Lilis Elita Sinaga⁵ Melvin Dominic Prapta Girsang⁶ Natasyah Yolanda⁷ Chelsy Nainggolan⁸

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7,8}

Email: hilmaharmen@unimed.ac.id¹ m.tarunasaktibatubara@gmail.com² lauralnn2604@gmail.com³ luckysanjaya234@gmail.com⁴ lilissinaga623@gmail.com⁵ melvingirsang789@gmail.com⁶ yolandanatasyah@gmail.com⁷ chelsynainggolan30@gmail.com⁸

Abstrak

Persyaratan usia dalam dunia kerja sering menjadi kendala bagi tenaga kerja di Indonesia, baik bagi pekerja muda yang minim pengalaman maupun pekerja berusia lanjut yang dianggap kurang produktif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi solusi terhadap persyaratan usia dalam peluang kerja di Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yang melibatkan penelitian literatur dan analisis kebijakan ketenagakerjaan. Studi menunjukkan bahwa kualifikasi kebutuhan SDM tidak sesuai dengan prinsip analisis pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini menyajikan alternatif terhadap permasalahan, seperti revisi regulasi ketenagakerjaan untuk mengakomodasi berbagai kelompok usia dan penerapan prinsip analisis pekerjaan, yaitu *job specification* yang dapat meningkatkan aksesibilitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang lebih inklusif dapat dicapai melalui penerapan prinsip analisis pekerjaan berbasis kompetensi yang mempekerjakan karyawan dari berbagai kelompok usia. Studi ini menunjukkan bahwa implementasi analisis pekerjaan dan reformasi kebijakan ketenagakerjaan dapat membantu mengatasi hambatan usia dan meningkatkan peluang kerja bagi tenaga kerja di Indonesia.

Kata Kunci: Diskriminasi Usia, Manajemen SDM, Pekerjaan

Abstract

Age requirements in the world of work are often an obstacle for workers in Indonesia, both for young workers who lack experience and older workers who are considered less productive. The purpose of this study is to evaluate solutions to age requirements in employment opportunities in Indonesia. The method used is a qualitative approach, which involves literature research and labor policy analysis. The study shows that the qualifications of HR needs are not in accordance with the principles of job analysis. Therefore, this study presents alternatives to the problem, such as the revision of labor regulations to accommodate various age groups and the application of job analysis principles, namely job specification that can improve job accessibility. In addition, a more inclusive work environment can be achieved through the implementation of competency-based job analysis principles that employ employees from different age groups. This study shows that the implementation of job analysis and labor policy reforms can help overcome age barriers and increase employment opportunities for the workforce in Indonesia.

Keywords: Ageism, Human Resource Management, Employment



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang melimpah, yang harus dimanfaatkan secara maksimal. Hal penting terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagaimana sumber daya manusia yang ada dapat dikelola dan dikembangkan, sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat. Ketersediaan

lapangan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja akan menyebabkan terjadinya masalah pengangguran yang dapat membebani anggaran negara (Wahyu Ningsih, Fatima Abdullah, 2021). Persyaratan usia dalam proses rekrutmen telah menjadi salah satu hambatan bagi tenaga kerja di Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan. Usia minimum masih sering dicantumkan sebagai salah satu syarat dalam iklan lowongan kerja. Oleh karena itu, banyak kandidat yang kesulitan mendapatkan pekerjaan, sehingga meningkatkan angka pengangguran (Nisa, 2024). Banyak perusahaan di Indonesia yang membatasi usia pelamar, seperti usia maksimal 25 atau 30 tahun. Hal ini menyebabkan tingginya jumlah pencari kerja, terutama bagi mereka yang berusia di atas 30 tahun.

Hal ini disebabkan oleh Pasal 35 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja." membuat adanya pembatasan usia tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Namun, kenyataannya, banyak perusahaan yang tetap menerapkan batasan usia dalam rekrutmen (Amelia et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan solusi yang efektif untuk mengatasi masalah ini. Solusi tersebut dapat berupa perubahan kebijakan perusahaan, implementasi konsep analisis pekerjaan, dan membuat *job specification* yang sesuai dengan bobot pekerjaan. Hal ini harus segera ditanggapi agar tak menimbulkan dampak jangka panjang yang lebih serius berupa membludaknya pengangguran di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Jenis dan sumber data dalam menulis artikel ini diambil dari data primer dan data sekunder. Sugiyono (2019:57-61) Sugiyono mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Teknik analisis yang dipakai yaitu teknik pengumpulan data, pencatatan sehingga menghasilkan informasi yang akurat. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau studi kepustakaan. Studi literatur dilakukan untuk mengumpulkan riset yang bersangkutan dengan fokus penelitian yang akan dilakukan. Riset dilakukan dengan menelusuri jurnal yang pernah diteliti sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kualifikasi SDM Tidak Didasarkan Pada Analisis Kebutuhan Kerja yang Objektif

Kohar (2022:35-46) menyatakan, ketika perusahaan tidak mendasarkan kualifikasi yang dibutuhkan pada analisis kebutuhan pekerjaan yang objektif, sering kali keputusan rekrutmen yang diambil tidak tepat sasaran. Tanpa dasar yang jelas mengenai kebutuhan riil posisi yang akan diisi, perusahaan berisiko menetapkan kualifikasi yang tidak sesuai. Hal ini dapat membuka peluang terjadinya diskriminasi, termasuk diskriminasi usia. Misalnya, ada kecenderungan untuk lebih memilih pelamar muda dengan anggapan bahwa mereka memiliki potensi jangka panjang, padahal pelamar yang lebih tua mungkin memiliki pengalaman yang lebih relevan serta keterampilan yang lebih mumpuni. Kesalahan dalam menentukan kualifikasi yang dibutuhkan dapat menciptakan ketidakadilan dalam proses seleksi.

Perusahaan Mengabaikan Aspek Kemanusiaan

Aspek kemanusiaan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup penghargaan terhadap hak dan kesejahteraan pekerja, serta perlakuan yang adil tanpa membedakan usia. Diskriminasi usia sering kali muncul akibat stereotip, misalnya anggapan

bahwa pekerja yang lebih tua tidak mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi atau tren terbaru, sementara pekerja muda dianggap lebih energik dan fleksibel (KelasHR.com, 2024). Padahal, setiap individu, baik yang muda maupun yang lebih tua, memiliki kekuatan dan keunikan masing-masing yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Nitisemito (2008:42-47) menyatakan dalam bukunya, mengabaikan aspek kemanusiaan ini tidak hanya merugikan perusahaan dalam hal kehilangan potensi pekerja, tetapi juga menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan yang merasa tidak dihargai. Menurut Helen, terdapat pola tidak jelas yang digunakan oleh beberapa pemberi kerja dalam proses rekrutmen. Hal ini menunjukkan bahwa batasan usia dalam penerimaan karyawan sering kali tidak disampaikan secara langsung. Perusahaan mungkin tidak secara terang-terangan menolak pekerja yang lebih tua, tetapi menerapkan kebijakan yang secara praktis menyulitkan kandidat berusia lebih senior untuk diterima (BBC News Indonesia, 2023).

Ketidakseimbangan Komposisi Usia Dalam Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang tidak seimbang dalam komposisi usia dapat menimbulkan berbagai masalah, terutama terkait dengan keberagaman. Jika perusahaan terlalu memprioritaskan pekerja muda dan mengabaikan pekerja yang lebih tua, maka peluang bagi individu berpengalaman untuk berkontribusi akan hilang. Sebaliknya, jika perusahaan hanya berfokus pada karyawan yang lebih tua, mereka berisiko kehilangan ide dan inovasi segar yang dapat dibawa oleh karyawan muda. Keberagaman usia dalam sebuah organisasi justru dapat memperkaya perspektif, serta meningkatkan kreativitas dan produktivitas. Selain itu, hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong budaya saling menghargai. Diskriminasi usia di tempat kerja bukan lagi hal yang tabu, melainkan sudah menjadi rahasia umum. Ageisme di dunia kerja, yang sering menyerang pekerja lebih tua, muncul akibat stereotip masyarakat yang menganggap mereka lebih lambat, mudah sakit, kurang memahami teknologi (gaptek), dan sebagainya (Kelashr.com, 2024).

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Sesuai dengan ketentuan UU Nomor 20 Pasal 2 Ayat (1) Konvensi, Indonesia melampirkan Pernyataan (Declaration) yang menetapkan bahwa batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja di wilayah Republik Indonesia adalah 15 (lima belas) tahun. Sementara itu, usia pensiun pekerja pada tahun 2025 ditetapkan 59 tahun, sesuai amanat PP Nomor 45 Tahun 2015. Ke depan, usia pensiun akan terus dinaikkan hingga pada tahun 2043, di mana usia pensiun ditetapkan menjadi 65 tahun (peraturan.go.id). Dari hukum ataupun peraturan yang ada, kita dapat mengerti bahwa tidak ada diskriminasi usia kerja di Indonesia. Namun, pada kenyataannya, perusahaan menetapkan batas maksimal usia dalam penerimaan kerja, yaitu 30 tahun, bahkan 25 tahun, dengan syarat minimal 3 tahun pengalaman serta gelar sarjana. Syarat tersebut tidak masuk akal. Bahkan, untuk melamar sebagai aparatur negara pun diberikan batasan usia. Sebagai contoh, syarat mendaftar CPNS 2025 adalah berusia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun (batas usia dapat berbeda tergantung pada formasi yang dilamar). Pada penerimaan Akpol tahun 2025, batas usia calon peserta ditetapkan antara 16 hingga 22 tahun. Sementara itu, batas umur pendaftaran TNI adalah paling rendah 17 tahun 9 bulan dan paling tinggi 22 tahun (asninstitute.id).

Bagaimana Pemerintah di Indonesia Menanggapi Hukum Ketenagakerjaan?

Pasal 35 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa "*pemberi kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*", sering dijadikan dasar oleh perusahaan untuk menetapkan batasan usia dalam proses rekrutmen (Amelia et al., 2024). Mahkamah Konstitusi

(MK) menolak permohonan Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024 mengenai pengujian materiil Pasal 35 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Menurut pemohon, pasal yang diuji tersebut membuka peluang bagi potensi diskriminasi karena pemberi kerja dapat memilih tenaga kerja berdasarkan kriteria yang tidak relevan dan diskriminatif, seperti usia, jenis kelamin, atau etnis (mkri.id). Dalam pertimbangan hukumnya, Hakim Konstitusi Arief Hidayat menjelaskan bahwa suatu tindakan dapat dikategorikan sebagai diskriminatif apabila perbedaan tersebut didasarkan pada agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik. Dengan kata lain, batasan diskriminasi tersebut tidak mencakup batasan usia, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan. *"Sehingga menurut Mahkamah, hal ini tidak terkait dengan diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan,"* kata Arief. Namun, Mahkamah menegaskan bahwa dalam penempatan tenaga kerja, harus ada pengaturan yang memastikan terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi tenaga kerja. Pada saat yang bersamaan, penempatan tenaga kerja juga harus mempertimbangkan kebutuhan dunia usaha agar tercipta kondisi yang kondusif bagi pengembangannya. Untuk mendukung hal tersebut, penempatan tenaga kerja harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Dari hasil sidang tersebut, tidak ada keputusan yang memberikan solusi konkret terhadap permasalahan diskriminasi usia dalam lowongan pekerjaan di Indonesia (mkri.id).

Pembahasan

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM adalah orang-orang yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan inovasi dan adaptasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan lain sebagainya. Namun, seperti permasalahan yang dijelaskan di atas, dalam manajemen sumber daya manusia terdapat masalah pada penentuan job specification. Handoko (2014:130-135) mendefinisikan spesifikasi pekerjaan (job specification) sebagai dokumen tertulis yang merinci persyaratan seperti keterampilan, pengalaman, pendidikan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu posisi tertentu dalam perusahaan. Namun, terdapat permasalahan pada spesifikasi pekerjaan tersebut yang membuat batasan usia menjadi tidak masuk akal. Untuk itu, penelitian ini dilakukan guna memberikan solusi pada permasalahan di atas. Beberapa solusi yang akan kami paparkan di antaranya sebagai berikut:

Tindakan yang Seharusnya Dilakukan Perusahaan

Mengimplementasikan Job Analysis yang Komprehensif

Kualifikasi kebutuhan SDM harus dilandaskan pada visi, misi, dan tujuan perusahaan. Maka, perusahaan harus mengimplementasikan analisis pekerjaan (job analysis) serta prinsipnya untuk menciptakan job specification yang selaras dengan kebutuhan perusahaan. Grensing (2006:57-64) menyatakan, spesifikasi pekerjaan harus secara jelas menguraikan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam jabatan tertentu, seperti pendidikan, pengalaman, serta keahlian yang berkaitan dengan peralatan atau aplikasi komputer tertentu. Perusahaan perlu melakukan analisis mendalam, seperti membuat tugas dan tanggung jawab yang relevan serta menyertakan tujuan utama dari posisi tersebut. Perusahaan juga harus menghilangkan kriteria yang tidak masuk akal atau tidak relevan, seperti batasan usia, dan lebih mementingkan potensi serta keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Hasibuan

(2017:19-21) menyatakan, selama usia tersebut masih produktif, tenaga kerja berhak mendapatkan pekerjaan. Manajemen SDM yang efektif membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Membangun Lingkungan Kerja yang Lebih Manusiawi

Saat ini, banyak terjadi lingkungan kerja yang tidak sehat. Perusahaan menetapkan batasan usia dengan tujuan untuk mencari keuntungan lebih, seperti lebih memilih pekerja muda yang minim pengalaman agar bisa diberi beban kerja tinggi dengan gaji yang sangat minim, sehingga banyak pekerja merasa stres dan kelelahan. Perusahaan juga memanfaatkan kondisi ini dengan bertindak semena-mena terhadap tenaga kerja muda, memanfaatkan loyalitas mereka yang tidak memiliki pilihan lain akibat minimnya pengalaman kerja dan harus bertahan di perusahaan tersebut. Sering kali, mereka melemparkan tugas-tugas mereka pada karyawan baru dan lebih muda dari mereka. Perusahaan seharusnya tidak lagi menetapkan batasan usia tersebut. Mereka bisa merekrut tenaga kerja yang masih muda maupun yang lebih tua selama masih berusia produktif untuk berkolaborasi dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Lingkungan kerja yang lebih manusiawi juga memberikan efek baik pada perusahaan, misalnya citra perusahaan akan meningkat karena tingkat kepuasan para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut hingga terdengar ke khalayak. SDM yang dikelola dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mengurangi tingkat stres dalam pekerjaan Rivai (2015:24-39). Perusahaan juga mendapatkan keuntungan dengan memiliki tenaga kerja muda yang melek teknologi serta karyawan yang lebih tua yang sudah memiliki banyak pengalaman dan lebih ahli dalam memberikan hasil yang lebih memuaskan bagi perusahaan. (Mangkunegara, 2000:112-117) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan menekankan pentingnya mentoring dalam organisasi, di mana karyawan senior membimbing karyawan junior untuk mempercepat adaptasi dan pengembangan keterampilan mereka.

Keragaman Usia Tenaga Kerja

Untuk mengatasi ketidakseimbangan komposisi usia, perusahaan harus menerapkan variasi usia dalam ketenagakerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kim dan Lim, 2010) menemukan pengaruh positif antara usia dan kinerja perusahaan. Dengan adanya tingkat usia yang tinggi, terjadi keseimbangan antara kehati-hatian dan pengalaman yang dimiliki oleh generasi yang lebih tua serta inovasi yang dimiliki generasi yang lebih muda. Keberagaman dalam usia karyawan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Perusahaan harus menanamkan keberagaman usia dalam ketenagakerjaan, agar hasil kerja dan kualitas SDM bukan hanya sekadar dari patokan usia atau lamanya tenaga kerja itu bekerja. Perusahaan juga dapat mendorong kolaborasi antar-generasi, sehingga pengalaman kerja dan inovasi baru bisa saling melengkapi. Sedarmayanti (2009:11-17) menyatakan, adanya kelompok yang terdiri dari karyawan muda dan karyawan senior yang memiliki kemampuan yang berbeda dapat meningkatkan pembentukan inovasi dibanding kelompok karyawan yang seumuran. Perusahaan bisa mengandalkan pekerja yang lebih tua yang tentunya memiliki pengalaman lebih untuk membimbing juniornya, dan pekerja yang lebih muda bisa menyalurkan ide-ide atau inovasi terbarunya, hingga keduanya saling melengkapi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, kasus pada adanya batasan usia yang ditentukan oleh perusahaan yang tidak masuk akal sangat memengaruhi tingkat pengangguran di Indonesia.

Banyak masyarakat yang masih dalam usia produktif sulit mencari pekerjaan karena batasan usia yang terkadang tanpa melihat bakat yang dimiliki seseorang tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 mengatakan "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Namun, 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." membuat adanya pembatasan usia tersebut.

Solusi yang Dapat Dilakukan Pemerintah

Pemerintah harus lebih tegas untuk hal ini, maka dari itu berikut ide solusi yang bisa dilakukan oleh pemerintah untuk menangani pembatasan usia yang dibuat oleh perusahaan:

Merevisi atau Menambahkan Regulasi

Pemerintah dapat mengamandemenkan UU ketenagakerjaan untuk menghapus celah-celah hukum yang memungkinkan perusahaan membuat batasan usia dalam perekrutan. Hal ini karena amanat konstitusi dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut tidak hanya berarti bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan, tetapi juga mencakup pekerjaan yang manusiawi dan menjamin penghidupan yang layak bagi setiap orang (Sundari dkk, 2022). Pada Pasal 35 ayat (1) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, "Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja." pasal ini bertentangan dengan pasal 28D ayat 1 yang berbunyi "setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum." Pasal ini menjelaskan bahwa setiap warga negara dijamin untuk mendapatkan pekerjaan selama masih berusia produktif. Lalu, negara juga harus memiliki kepastian hukum yang absolut dan tidak menciptakan celah pada pasalnya. Dimana, pasal tersebut akan dimanfaatkan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab dan menimbulkan kerugian. Berikutnya, setiap warga negara berhak mendapatkan perlakuan yang sama dihadapan hukum artinya hak untuk mendapatkan pekerjaan tidak bisa dibantah, mulai dari pembatasan usia, gender, agama, ras, dan suku. (peraturan.bpk.go.id)

Pengawasan dan Penegakan Hukum yang Ketat

Setelah melakukan revisi dan menambah regulasi serta mendorong kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi, maka yang terakhir adalah melakukan pengawasan dan penegakan hukum yang ketat. Ciri utama hak asasi manusia generasi kedua adalah peran aktif negara dalam menjamin pemenuhan hak-hak tersebut (Pramono, 2020). Maka dari itu, pemerintah perlu mengawasi kebijakan tersebut untuk memastikan regulasi terkait berjalan dengan lancar dan tidak memberi celah pada perusahaan untuk membuat batasan-batasan yang tidak masuk akal. Kebijakan tanpa pengawasan sama dengan nol, sehingga oknum tertentu dapat melanggarnya karena menganggap mereka aman tanpa pengawasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa persyaratan usia dalam rekrutmen tenaga kerja di Indonesia masih menjadi hambatan signifikan bagi pencari kerja, terutama bagi mereka yang masih dalam usia produktif tetapi telah melewati batasan usia yang

ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang tidak didasarkan pada analisis kebutuhan kerja yang objektif, serta adanya celah dalam regulasi ketenagakerjaan yang memungkinkan diskriminasi usia. Dampak dari batasan usia ini tidak hanya meningkatkan angka pengangguran, tetapi juga mengabaikan potensi tenaga kerja yang lebih tua dan berpengalaman. Selain itu, ketidakseimbangan dalam komposisi usia tenaga kerja dalam organisasi dapat menghambat inovasi dan produktivitas perusahaan. Sebagai solusi, perusahaan disarankan untuk menerapkan analisis pekerjaan yang komprehensif agar kualifikasi tenaga kerja lebih berbasis kompetensi daripada usia. Perusahaan juga perlu membangun lingkungan kerja yang lebih inklusif dengan memastikan keberagaman usia dalam tim kerja. Sementara itu, pemerintah memiliki peran penting dalam menegakkan regulasi ketenagakerjaan yang lebih adil, termasuk merevisi kebijakan yang memungkinkan diskriminasi usia serta meningkatkan pengawasan dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan diskriminasi usia dalam dunia kerja dapat diminimalkan, sehingga semua tenaga kerja memiliki kesempatan yang setara untuk memperoleh pekerjaan berdasarkan kompetensi dan kemampuan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia et al. (2024). Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja di Indonesia. Jawa Tengah: Asosiasi Peneliti dan Pengajar Ilmu Hukum Indonesia. Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum ISSN: 3031-9579. Vol:1(3), Hal: 66-75.
- ASNinstitute.id. (2025). Cek Syarat Lengkap Batas Usia CPNS 2025 Terbaru Disini. <https://www.asninstitute.id/batas-usia-cpns/#:~:text=Batas%20usia%20CPNS%202025%20tetap,melamar%20hingga%20usia%2040%20tahun>. Diakses 19 Februari 2025.
- BBC News Indonesia. (2023). Mengapa beberapa perusahaan terus merekrut pegawai muda dengan gaji rendah dan tuntutan kerja tinggi?. www.bbc.com/indonesia/articles/cekxprj5j7po. Diakses 27 Januari 2023.
- Grensing-Pophal, Lin. (2006). Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis. Jakarta: Prenada. IOS3504.libra-073310850, Hal. 57-64.
- Handoko, H. (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE UGM. ISSN: 978-979-503- 222-4. Hal: 130-135.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN: 979-526-491-5. Hal: 19-21.
- Indonesia. (1999). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja. Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3835. Sekretariat Negara, Jakarta.
- Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279. Sekretariat Negara, Jakarta.
- Indonesia. (2015). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Lembaran Negara (LN) Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 5715. Jakarta.
- KelasHR.Com. (2024). Mengenal Ageisme di Tempat Kerja dan Dampaknya Bagi Karyawan. kelashr.com/ageisme-di-tempat-kerja/. Diakses 27 Januari 2024.
- Kim, H., & Lim, C. (2010). Diversity, Outside Directors and Firm Valuation: Korean Evidence- EconPapers. Jurnal Penelitian Bisnis. ISSN: 101016. Vol: 63. Hal: 284-291.
- Kohar. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: Tahta Media Group. ISBN: 978-623-5488-42-4, Hal. 35-46.

- Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. ISBN: 979-514-929-6. Hal: 112-117.
- Mkri.id. (2024). MK Tolak Permohonan yang Menyoal Batasan Usia Pelamar dalam Lowongan Pekerjaan. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=21354>. Diakses pada 30 Juli 2024.
- Nisa, M.S. (2024). Mengapa Ada Lowongan Kerja Yang Membatasi Usia Pelamar? Ini Penjelasannya. <https://www.kitalulus.com/blog/seputar-kerja/pembatasan-usia-dalam-lowongan-pekerjaan/>. Diakses 06 Juni 2024.
- Nitisemito, A. S. (2008). Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia. ISBN: 979-450-025-X. Hal: 42-47.
- Pramono, A. (2020). Settlement of Industrial Relations Disputes and Termination of Work Relations according to the Applicable Legislation. *Walisono Law Review (Walrev)*, 2(2), 169. ISSN: 1021580. Vol 2, No 2. Hal. 169-194.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. ISBN: 978-979-769-776-1. Hal: 24-39.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju. ISBN: 978-979-538-201-0, Hal. 11-17.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta. ISBN 978-602-289-533-6. Hal: 57-61.
- Sundari, E., Alvindo, G., Munthe, D., & Tamatjita, E. N. (2022). A Dynamic Pancasila's Social Justice Implementation in The Indonesian Labor Law Development. *Journal of Legal, Ethical, and Regulatory Issues*. 25(2), 1-15.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat 2 tentang Hak Warga Negara Atas Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D Ayat 1 tentang Hak Atas Pengakuan, Jaminan, Perlindungan, dan Kepastian Hukum yang Adil.