

## Analisis Pembatasan Usia (*Ageism*) Pencari Kerja dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM)

Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu  
Universitas Muhammadiyah Purwokerto

### ARTICLE INFO

#### Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v17i.1127](https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1127)

Submitted:

June 15, 2024

Accepted:

June 20, 2024

Published:

July 30, 2024

#### Keywords:

Ageism, Job Seekers,  
Phenomenon

### ABSTRACT

*The practice of ageism in the workplace is being discussed phenomenon. Age restrictions applied by the agency/company as the qualification of job seekers is assessed as discriminatory, unfair, detrimental, and not in line with the concept of human rights. This investigation aims to analyze the practice of age restrictions in human rights prospects. The research is carried out using a sociological jurisprudential method that emphasizes the facts found in the field. The results of the research show that the practice of age restrictions for job seekers assessed has limited the opportunities of the public to get a decent job and has been judged as an unobjective phenomenon. On the other hand, some countries in the world have abolished the practice of age restrictions, such as Germany, the Netherlands, and the United States.*

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



#### Corresponding Author:

**Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu**

Faculty of Law, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Jl. KH. Ahmad Dahlan, Kembaran, Banyumas, Jawa Tengah 53182, Indonesia

### 1. PENDAHULUAN

Di Indonesia, diskriminasi merupakan fenomena yang sering terjadi dan sedang hangat dibicarakan, khususnya diskriminasi yang menimpa para pencari kerja di Indonesia. Lebih lanjut, praktik diskriminasi yang akhir – akhir ini terjadi tidak terbatas pada aspek SARA, penampilan fisik, dan jenis kelamin saja. Tetapi diskriminasi juga bahkan dapat terjadi pada aspek umur. Dalam dunia internasional, praktik diskriminasi umur dikenal dengan istilah *ageism* [1]. Istilah *ageism* dalam Bahasa Indonesia lebih dikenal dengan istilah diskriminasi umur. *Ageism* sendiri diartikan sebagai stereotip (hasil pemikiran), prasangka (hasil perasaan), dan diskriminasi yang mengacu atau menekankan kepada umur seseorang[2]. Berkenaan dengan adanya praktik *ageism* atau diskriminasi umur ini, dinilai dapat menyebabkan hilangnya hak – hak individu karena dianggap terlalu muda atau bahkan terlalu tua[3].

Diskriminasi umur yang diterima oleh pencari kerja salah satunya adalah adanya ketentuan batasan usia maksimal pencari kerja yang sebagai kualifikasi utama. Di Indonesia, umumnya batasan maksimal umur pencari kerja berada diantara 25 hingga 27 tahun dan bahkan beberapa perusahaan menerapkan batas maksimal umur pencari kerja jauh dibawah 25 tahun. Untuk mengakomodir pencari kerja, biasanya perusahaan membuka dua kategori atau jenis rekrutmen pekerjaan, yaitu *staff hire* dengan batasan umur maksimal pelamar yang tergolong muda yang diperuntukan untuk level junior atau karyawan biasa dan *pro hire* yang biasanya memiliki batasan umur pelamar kerja dikisaran 27-30 tahun ke atas dan diperuntukan untuk tenaga ahli. Walaupun demikian, dengan melihat kepada kualitas sumber daya manusia dan jumlah pencari kerja Indonesia yang sebesar 1,89 juta

pencari kerja [4] rekrutmen yang dibuka oleh perusahaan belum mengakomodir kebutuhan para pencari kerja. Terlebih lagi dengan adanya batasan umur.

Terkait dengan adanya pembatasan umur maksimal pencari kerja, Beberapa perusahaan berpendapat penerapan bahwa batasan umur digunakan untuk mempermudah penyaringan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Walaupun demikian, nyatanya pembatasan usai maksimal pencari kerja yang diterapkan oleh banyak perusahaan dianggap terlalu muda dan dinilai sebagai bentuk diskriminasi yang merugikan para pencari kerja. Tidak hanya itu, pembatasan usia maksimal pencari kerja juga dinilai dapat menyebabkan hilangnya kesempatan bekerja untuk pencari kerja dan masyarakat yang usianya telah melebihi batas maksimal kualifikasi yang dipersyaratkan[5]. Sehingga dapat dikatakan bahwa, adanya pembatasan usia maksimal pencari kerja yang diterapkan oleh perusahaan dinilai tidak sesuai dengan konsep Hak Asasi Manusia dalam kaitannya dengan aspek jaminan mendapatkan pekerjaan yang layak[6]. Padahal di sisi lain, jaminan Warga Negara Indonesia mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak atas dasar kemanusiaan dengan jelas tertuang di dalamnya Pasal 27 ayat (2)[7].

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Penelitian ini mengandalkan pada kredibilitas dan analisis yang mendalam (depth analyze) terhadap data – data yang di dapat dengan melalui study Pustaka. Data yang didapatkan dianalisis dengan menggunakan teori dan perundangan terkait dengan Hak Asasi manusia. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data perundang – undangan, jurnal, tesis, artikel ilmiah, serta berbagai buku yang relevan dengan penelitian.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penelitian didapatkan hasil sebagai berikut:

### a. Diskriminasi Umur Bagi Pencari Kerja

Diskriminasi dalam dunia pekerjaan merupakan fenomena yang sering kali kita temui, namun tidak jarang menjadi fenomena yang tidak kita sadari kehadirannya. Diskriminasi yang terjadi dalam dunia pekerjaan memiliki berbagai macam bentuknya, dari yang berupa diskriminasi Suku, Ras, Agama, fisik, jenis kelamin maupun hingga status sosial, ekonomi, dan jabatan. Tidak hanya itu, diskriminasi yang terjadi dalam dunia pekerjaan juga dapat berbentuk diskriminasi umur, baik yang dialami oleh pekerja baru maupun oleh para pencari kerja[8].

Diskrimansi umur yang terjadi dikalangan pencari kerja biasanya berupa pembatasan usia maksimal pencari kerja yang sering kali diterapkan oleh banyak perusahaan[9]. Umumnya, penerapan batasan umur pencari kerja di Indonesia berkisar diantara 25 hingga 27 tahun dan bahkan bisa lebih muda dari itu. Pada rekrutmen salah satu perusahaan perbankan misalnya. Dimana perusahaan perbankan tersebut menerapkan batasan maksimal usia pelamar kerja yang sangat muda, yaitu 21 tahun maksimal. Padahal di sisi lain, banyak sekali masyarakat pencari kerja yang memiliki usia melebihi batas maksimal usia yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pembatasan usia pencari kerja dinilai menjadi salah satu penyebab masih tingginya pengangguran di Indonesia. Pembatasan usia atau diskriminasi umur pencari kerja dianggap telah menjadi penghalang orang - orang yang memiliki usia lebih dari ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan[9]. Sehingga, tidak jarang hal ini dikeluhkan karena menyebabkan mereka kesulitan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan[10].

Terkait dengan adanya pembatasan usia pencari kerja yang telah diterapkan oleh banyak perusahaan di Indonesia, perusahaan beralasan bahwa pembatasan usia pencari kerja memiliki tujuannya sendiri, seperti *pertama*, perusahaan berpendapat bahwa pencantuman batas usia pelamar bagi beberapa posisi dimaksudkan agar perusahaan lebih mudah nyencari kandidat yang cocok. Dengan pembatasan umur, artinya perusahaan tidak harus mencari dari berbagai umur, cukup pada umur yang dipersyaratkan saja. *Kedua*, perusahaan berpendapat bahwa pesyaratan usia maksimal yang diterapkan oleh perusahaan ditujukan untuk mengisi jenis pekerjaa yang belum atau tidak membutuhkan keahlian khusus. *Ketiga*, alasan pembatasan usia pelamar adalah bahwa adanya anggapan dari perusahaan bahwa pelamar dengan usia yang muda dan minim bekal pengalaman dapat dengan mudah dibentuk sesuai dengan budaya perusahaan[11]. Lebih lanjut, pembatasan usia dalam pencarian kerja juga dinilai sebagai suatu usaha dalam mengahdapi tantangan zaman dengan cara memanfaatkan potensi pemuda dalam penguasaan teknologi yang nantinya dapat berguna bagi perkembangan dunia usaha[12].

Terkait dengan hal tersebut, beberapa perusahaan juga berpendapat bahwa, pekerja – dengan umur yang muda, masih memiliki semangat yang tinggi untuk berkembang dan dikembangkan serta masih memiliki kemampuan yang bagus. Berbeda dengan pekerja – pekerja yang memiliki usia lanjut. Dimana mereka sering kali merasa enggan untuk dikembangkan, cenderung menggunakan caranya sendiri, tidak kreatif, tidak inovatif, kurang cakupannya pekerja usia lanjut dalam penggunaan teknologi informasi terbaru, hingga pada masalah penurunan kinerja, fisik, serta kesehatan. Hal ini lah yang menjadi kekhawatiran perusahaan untuk merekrut pekerja yang memiliki usia lanjut[13]. Padahal di sisi lain, belum ada penelitian yang menjelaskan bahwa umur akan mempengaruhi kinerja perusahaan di masa yang akan datang[14].

b. Kajian Pembatasan Usia Pencari Kerja dari Prespektif Hak Asasi Manusia

Pembatasan usia pencari kerja merupakan salah satu bentuk diskriminasi umur yang dapat dengan mudah ditemui. Pembatasan umur maksimal pekerja dalam mencari pekerjaan dinilai tidak sesuai dan telah melanggar Hak Asasi Manusia. Sebagaimana dalam konsep dasar Hak Asasi Manusia yang tertuang dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwa setiap manusia atau setiap orang memiliki hak atau berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan dijamin oleh negara.

Ketentuan usia maksimal pencari kerja, nyatanya sudah menjadi isu Hak Asasi Manusia. Ketidak sesuaian antara pembatasan usia maksimal pencari kerja dengan hak asasi manusia dapat dilihat dari perbedaan kesempatan maupun perlakuan yang didapat oleh masyarakat yang memiliki umur yang berbeda [15]. Dalam hal pencariin kerja, pembatasan usia maksimal ini membuat pencari kerja dengan umur yang lebih muda memiliki kesempatan yang besar dalam dalam mendapatkan pekerjaan. Sedangkan, kesempatan yang dimiliki pencari kerja yang memiliki usia lanjut cenderung lebih kecil dan bahkan tidak ada. Apalagi, pembatasan usia maksimal pencari kerja yang diterapkan oleh perusahaan dengan jangka umur yang sangat rendah atau muda. Padahal di tengah tuntutan ekonomi yang begitu berat, pekerjaan merupakan suatu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga, pembatasan usia maksimal kerja menyebabkan beberapa masyarakat memilih bekerja seadanya dan bahkan tidak sesuai kemampuan dan tidak jarang memilih pekerjaan yang kurang layak serta tidak sesuai dengan kualifikasi kemampuan yang dimiliki.

Dijaminnya masyarakat Indonesia mendapatkan pekerjaan yang layak tidak hanya terdapat pada Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 saja. Tetapi, juga terdapat pada Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1990 tentang Hak Asasi Manusia, khususnya pada Pasal 38[16]. Dimana setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak yang sesuai dengan kemampuan, bakat, dan kecakapan. Walaupun demikian, nyatanya dengan adanya pembatasan usia maksimal, adanya kemampuan, bakat dan kecakapan tidak akan mampu menolong apabila umur yang dimiliki oleh pencari kerja tidak sesuai dengan batas maksimal yang diberikan oleh perusahaan.

Tidak hanya itu, pada Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1990 tentang Hak Asasi Manusia juga menjelaskan bahwa setiap orang memiliki kebebasan untuk memilih pekerjaan sesuai dengan kesukaannya dan memiliki hak atas syarat - syarat ketenagakerjaan yang adil. Berbicara keadilan dalam pembatasan usia maksimal yang cenderung sangat muda dinilai telah mengesampingkan sisi keadilan. Perusahaan melakukan ketidakadilan yang berupa diskriminasi umur berupa pembatasan usia maksimal pencari kerja. Ketidakadilan ini dirasakan oleh pencari kerja yang memiliki usia diatas ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan. Adanya pembatasan usia maksimal pencari kerja yang cenderung sangat muda, yaitu 25 – 27 tahun dan bahkan dibawah 25 tahun membuat kesempatan mendapatkan pekerjaan bagi orang yang memiliki umur diatas ketentuan menjadi semakin kecil dan bahkan hilang.

Penerapan ketentuan pembatasan usia pencari kerja yang diterapkan oleh perusahaan memiliki dampak yang luas. Tidak hanya para pencari kerja yang kehilangan hak dan kesempatan mendapatkan pekerjaan yang layak, tetapi juga hak pekerja kontrak, perempuan yang sebelumnya memilih untuk tidak bekerja dan akan bekerja kembali karena tuntutan kebutuhan, dan atau perempuan yang sebelumnya belum bekerja karena hamil dan ingin mulai bekerja. Dengan adanya ketentuan pembatasan umur maksimal pencari kerja membuat mereka berpotensi kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan baru atau pekerjaan yang lebih baik kedepannya. Padahal apabila mengacu kepada konsep Hak Asasi Manusia, maka sudah seharusnya setiap orang, masyarakat, atau bahkan setiap pencari kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa membeda – bedakan umur, jenis kelamin, suku, agama, fisik, maupun ras. Apalagi dengan terjaminnya kesempatan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai mana yang terdapat dalam Undang – Undang Dasar dan di dalam Peraturan Perundangan lainnya. Oleh karena itu, praktik – praktik yang membuat setiap orang kehilangan haknya atau tidak mendapatkan haknya hendaknya dapat dikaji ulang.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Praktik pembatasan usia maksimal pencari kerja yang diterapkan oleh berbagai perusahaan dinilai telah menjadi salah satu contoh diskriminasi dalam dunia kerja.
- b. Praktik pembatasan usia maksimal pencari kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan konsep dasar Hak Asasi Manusia.
- c. praktik pembatasan usia maksimal pencari kerja telah menyebabkan hilangnya kesempatan bekerja untuk banyak masyarakat atau pencari kerja yang memiliki umur diatas kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan

#### DAFTAR PUSTAKA

World Health Organization, “Aging:Ageism.” Accessed: Apr. 15, 2023. [Online]. Available:

- <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>
- A. Gutterman, "Ageism: Where It Comes From and What It Does," *SSRN Electron. J.*, 2021, doi: 10.2139/ssrn.3849022.
- A. Gutterman, "What is Ageism?," *SSRN Electron. J.*, 2022, doi: 10.2139/ssrn.4046150.
- Kementrian Tenaga Kerja Republik Indonesia, "Daftar pencari kerja yang terdaftar di Krir Hub Kemenaker Januari – Oktober 2023." Accessed: Apr. 15, 2024. [Online]. Available: <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1746>.
- K. Wu and C. Sun, "Research on Age Discrimination against Job Seekers Based on Recruitment Advertisements," *OALib*, vol. 08, no. 10, pp. 1–11, 2021, doi: 10.4236/oalib.1107961.
- Fulthoni, R. Arianingtyas, S. Aminah, and U. P. Sihombing, *Memahami Diskriminasi: Buku Saku Untuk Kebebasan Beragama*. 2009. [Online]. Available: [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id)
- Republik Indonesia, *Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Indonesia, 1945, pp. 1–18. [Online]. Available: <https://www.mkri.id/public/content/infoumum/regulation/pdf/UUD45 ASLI.pdf>
- A. Raissa, "Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Kualifikasi Perusahaan yang Diskriminatif," *Mimbal Keadilan*, vol. 12, no. 2, pp. 262–271, 2020, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/515235-none-51cb3678.pdf>
- J. Davey, "Age discrimination in the workplace," *Policy Q.*, vol. 10, no. 3, pp. 42–48, 2014, doi: 10.26686/pq.v10i3.4502.
- M. Iqbal, "Diskriminasi usai dalam lowongan kerja bagaimana ageism merugikan pekerja terutama pekerja kontrak dan perempuan," *The Conversation*. Accessed: Apr. 15, 2024. [Online]. Available: <https://theconversation.com/diskriminasi-usia-dalam-lowongan-pekerjaan-bagaimana-ageism-merugikan-pekerja-terutama-pekerja-kontrak-dan-perempuan-199603>.
- "Tak Sembarangan, Ada Maksud di Balik Pembatasan Usia Pelamar Kerja," *Republika*. Accessed: Jun. 02, 2024. [Online]. Available: <https://www.republika.id/posts/48479/tak-sembarangan-ada-maksud-di-balik-pembatasan-usia-pelamar-kerja>
- Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur, "Menyoal Persoalan Kebijakan Batas Usia Kerja, Pakar Unair: Beri Peluang Generasi Muda," *Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur*. Accessed: Jun. 02, 2024. [Online]. Available: <https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/menyoal-kebijakan-batas-usia-kerja-pakar-unair-beri-peluang-generasi-muda>
- D. Oesch, "Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland," *Res. Soc. Stratif. Mobil.*, vol. 65, pp. 1–36, 2020, doi: 10.1016/j.rssm.2019.100441.
- S. Bae and M. Choi, "Age and Workplace Ageism: A Systematic Review and Meta-Analysis," *J. Gerontol. Soc. Work*, vol. 66, no. 6, pp. 724–738, 2023, doi: 10.1080/01634372.2022.2161685.
- . K. Mate, "#Ageing Equal Defense Human Right in Old Age," *Age Platform Europe*. [Online]. Available: <https://www.age-platform.eu/ageingequal-defends-human-rights-in-old-age/#:~:text=Why is ageism a human,stereotypes to mistreatment and abuse.&text=Yet%2C ageism is a major,equal participation of older persons>.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang No . 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia*, no. 39. Indonesia: Komnas HAM Republik Indonesia, 1999, pp. 1–45. [Online]. Available: [https://www.komnasham.go.id/files/1475231474-uu-nomor-39-tahun-1999-tentang-\\$H9FVDS.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/1475231474-uu-nomor-39-tahun-1999-tentang-$H9FVDS.pdf)