



URGENSI PENGHAPUSAN BATAS USIA DALAM REKRUTMEN TENAGA KERJA

Chika Agishintya* dan Sulis Winurini**

Abstrak

Pada 28 Mei 2025, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja untuk menjawab permasalahan diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis urgensi penghapusan batas usia dalam rekrutmen tenaga kerja serta mengidentifikasi penguatan implementasinya. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pembatasan usia tanpa alasan objektif merupakan bentuk diskriminasi yang melemahkan perlindungan hukum bagi pencari kerja dan menghambat inklusivitas ketenagakerjaan. Langkah pemerintah untuk melarang diskriminasi batas usia dalam rekrutmen tenaga kerja masih memerlukan penguatan dalam implementasinya, diantaranya upaya meminimalisasi resistensi budaya, pengembangan kebijakan berbasis inklusi usia, dan penyusunan produk kebijakan yang mengikat secara hukum. Oleh karena itu, Komisi IX DPR RI perlu mendorong penyusunan regulasi yang lebih mengikat, memperkuat alokasi anggaran untuk pelatihan kerja lintas usia, serta memastikan sinergi lintas sektor dalam menciptakan pasar kerja yang inklusif dan berkeadilan bagi semua kelompok usia kerja.

Pendahuluan

Diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hambatan struktural yang dapat menghalangi pencari kerja untuk memperoleh akses terhadap pasar kerja. Meskipun memiliki kompetensi dan pengalaman yang mumpuni, para pencari kerja sering kali tersingkir dari proses seleksi akibat ketentuan administratif yang menetapkan batas usia maksimal. Kebijakan ini tidak hanya mencederai prinsip keadilan sosial, tetapi juga bertentangan dengan nilai-nilai konstitusi yang menjamin hak atas pekerjaan dan bebas dari perlakuan diskriminatif.

Situasi ini mendorong Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) untuk menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja (SE Menaker Nomor 6 Tahun 2025) pada 28 Mei 2025. Hal ini menjadi langkah awal untuk mendorong transformasi sistem ketenagakerjaan

*) Analis Legislatif Ahli Pertama Bidang Kesejahteraan Rakyat pada Pusat Analisis Keparlemenan, Badan Keahlian DPR RI.
Email: chika.agishintya@dpr.go.id

***) Analis Legislatif Ahli Madya Bidang Kesejahteraan Rakyat pada Pusat Analisis Keparlemenan, Badan Keahlian DPR RI.
Email: sulis.winurini@dpr.go.id

yang lebih inklusif dan berkeadilan. Sejalan dengan itu, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 pun telah menjamin bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Permasalahan diskriminasi usia pada rekrutmen tenaga kerja tidak hanya menyangkut aspek regulasi, tetapi juga mencerminkan konstruksi sosial yang diskriminatif dalam dunia kerja. Di tengah upaya pemerintah menciptakan pasar kerja yang inklusif dan kompetitif, penghapusan batas usia kerja menjadi langkah progresif yang perlu ditindaklanjuti secara sistematis. Oleh karena itu, tulisan ini bertujuan untuk menganalisis urgensi penghapusan batas usia dalam rekrutmen tenaga kerja serta mengidentifikasi penguatan implementasinya.

Urgensi Penghapusan Batas Usia

Dalam regulasi ketenagakerjaan, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Namun, ketentuan ini tidak menyebutkan secara tegas mengenai larangan pembatasan usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Sementara itu, Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan justru membuka celah bagi pemberi kerja untuk menetapkan syarat kerja sesuai dengan kebutuhan mereka, yang kerap kali mencakup batasan usia. Akibatnya, perlindungan terhadap pencari kerja dari diskriminasi usia masih bersifat lemah secara normatif.

Ketentuan pembatasan usia hanya diperbolehkan berdasarkan beberapa hal. *Pertama*, ketentuan itu diperlukan mengingat karakteristik atau sifat pekerjaan tertentu yang secara nyata berkaitan dengan usia. *Kedua*, syarat itu tidak menyebabkan hilangnya atau berkurangnya kesempatan memperoleh pekerjaan bagi masyarakat secara umum. Ketentuan ini juga berlaku pada proses rekrutmen tenaga kerja penyandang disabilitas yang dilakukan tanpa diskriminasi serta berdasarkan pada kompetensi dan kesesuaian dengan pekerjaan.

SE Menaker Nomor 6 Tahun 2025 lahir sebagai respons terhadap realitas diskriminasi yang dialami oleh para pencari kerja. Diskriminasi tersebut mencakup pembatasan usia kerja, berpenampilan menarik, status pernikahan, tinggi badan, suku, hingga warna kulit. Surat edaran ini diterbitkan untuk mempertegas komitmen pemerintah terhadap prinsip nondiskriminasi sekaligus memberikan pedoman yang jelas agar rekrutmen kerja dilakukan secara lebih objektif dan berkeadilan.

Di samping itu, penerbitan SE Menaker Nomor 6 Tahun 2025 juga dilatarbelakangi oleh mendesaknya masalah penyerapan tenaga kerja melihat dari kondisi pengangguran yang terjadi. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja pada Februari 2025 sebanyak 153,05 juta orang, naik 3,67 juta orang dibanding Februari 2024. Pada Februari 2025 sebanyak

59,19 juta orang (40,60 persen) bekerja pada kegiatan formal, yakni turun sebesar 0,23 persen poin dibanding Februari 2024. Tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2025 sebesar 4,76 persen atau hal ini dapat diartikan bahwa terdapat lima orang penganggur dari 100 orang angkatan kerja (BPS, 2025). Hal ini menunjukkan ketimpangan dalam peluang kerja bagi masyarakat.

Kebijakan penghapusan batas usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan oleh pemerintah juga berpotensi menjadi solusi atas tingginya angka pemutusan hubungan kerja (PHK). Langkah ini diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi masyarakat yang terdampak PHK, terutama bagi mereka yang berusia 30 hingga 40 tahun, agar memperoleh kembali kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan data Satu Data Kementerian Ketenagakerjaan, pada periode Januari-Desember 2024 terdapat 77.965 orang tenaga kerja yang mengalami PHK di Indonesia (Kemnaker, 2025). Menyikapi hal tersebut, perlu adanya langkah responsif yang diterapkan oleh pemerintah untuk menciptakan iklim lapangan kerja yang lebih inklusif, salah satunya melalui penghapusan batas usia pada rekrutmen tenaga kerja.

Penguatan Implementasi Kebijakan Penghapusan Batas Usia

Hadirnya SE Menaker Nomor 6 Tahun 2025 merupakan langkah awal yang progresif, namun implementasinya masih memerlukan penguatan. *Pertama*, budaya kerja yang telah lama terbentuk masih kerap mempertahankan stereotip dan asumsi keliru mengenai keterkaitan antara usia dan produktivitas. Di sisi lain, tidak sedikit pelaku usaha yang belum siap beralih menuju pola pikir yang lebih inklusif (Al Ghofiqi, 2025). Sinergi antara pemerintah pusat dan daerah diperlukan untuk membangun kesadaran bersama tentang perlunya perubahan paradigma di kalangan pemberi kerja. Pemerintah juga diharapkan menjalankan pendekatan partisipatif dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan guna memperkuat pemahaman dan mendorong dukungan dari berbagai sektor.

Kedua, pengembangan kebijakan afirmatif berbasis inklusi usia untuk mengatasi keterbatasan program pelatihan kerja (upskilling dan reskilling). Kesenjangan penguasaan teknologi antargenerasi pekerja dapat diatasi melalui penyediaan pelatihan yang adaptif dan berbasis kebutuhan industri. Dengan demikian, pemerintah melalui Balai Latihan Kerja (BLK) dapat memperluas kurikulum pelatihan berbasis prinsip lifelong learning. Ketersediaan pelatihan yang relevan akan membantu para pekerja untuk tetap kompetitif, serta meningkatkan link and match antara kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja.

Ketiga, produk kebijakan yang lebih mengikat secara hukum. Mengingat surat edaran bersifat tidak mengikat secara yuridis, maka dalam pelaksanaannya berpotensi diserahkan pada kebijakan masing-masing perusahaan. SE Menaker Nomor 6 Tahun 2025 yang mengimbau penghapusan batas usia kerja sudah semestinya tidak berhenti pada tataran administratif. Kebijakan ini perlu dikawal dengan perangkat regulasi yang

lebih mengikat secara hukum dan sistem pemantauan yang transparan. Menyikapi hal tersebut, Kemnaker membuka peluang penyusunan regulasi lanjutan sehingga surat edaran ini diterbitkan sebagai pijakan awal yang dapat diperkuat dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Tim Redaksi Kumparan, 2025). Hal ini mengingat penyusunan payung hukum yang lebih komprehensif memerlukan koordinasi lintas kementerian dan membutuhkan proses dan waktu yang lebih lama.

Beberapa negara telah menerapkan kebijakan larangan diskriminasi usia dalam proses rekrutmen kerja. Filipina melalui Republic Act No. 10911 Section 2 melarang pembatasan usia dalam semua aspek ketenagakerjaan, serta perlunya memajukan hak-hak semua pekerja tanpa memandang usia (dalam hal kompensasi, tunjangan, promosi, pelatihan, dan peluang kerja lainnya). Selain itu, Jerman menetapkan General Act on Equal Treatment Section 2 dan Korea Selatan memiliki Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion Act (AEPA) Section 4-4(1) yang mengatur bahwa diskriminasi atas dasar usia dilarang secara tegas apabila pengusaha tidak memiliki alasan objektif yang dapat dibuktikan atas tindakan pengusaha (Simanullang dkk., 2024).

Praktik kebijakan yang terdapat pada beberapa negara tersebut menunjukkan pentingnya pengaturan tegas terkait diskriminasi usia sebagai bentuk perlindungan hak konstitusional warga negara. Praktik tersebut sekaligus menunjukkan bahwa pengaturan khusus terkait diskriminasi usia mampu membangun mekanisme perlindungan hukum, mendorong terciptanya kesetaraan di depan hukum, dan memastikan bahwa proses perekrutan berfokus pada kapabilitas individu, bukan pada faktor usia yang tidak memiliki dasar yang objektif.

Kebijakan penghapusan batas usia melalui SE Menaker Nomor 6 Tahun 2025 perlu diapresiasi sebagai langkah awal yang responsif. Untuk menjamin efektivitasnya, diperlukan dukungan regulasi yang mengikat, strategi implementasi yang inklusif, dan kolaborasi lintas sektor yang berkelanjutan. Upaya tersebut tidak hanya menjadi solusi bagi pencari kerja yang selama ini tersisih akibat faktor usia, tetapi juga menjadi bagian dari strategi peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja nasional.

Penutup

Diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja menjadi persoalan fundamental yang menunjukkan adanya ketimpangan akses terhadap hak mendapatkan pekerjaan, khususnya bagi pencari kerja yang tersisih hanya karena faktor usia. SE Menaker Nomor 6 Tahun 2025 perlu diapresiasi sebagai langkah awal yang responsif untuk menghapus diskriminasi usia bagi pencari kerja. Hanya saja, implementasinya masih memerlukan penguatan, diantaranya upaya meminimalisasi resistensi budaya, pengembangan kebijakan berbasis inklusi usia, dan penyusunan produk kebijakan yang mengikat secara hukum.

DPR RI melalui Komisi IX perlu mendorong penguatan payung hukum melalui revisi UU Ketenagakerjaan atau penyusunan perangkat regulasi turunan, memperkuat alokasi anggaran yang cukup untuk program pelatihan kerja lintas usia melalui BLK dan mitra industri, serta mengawasi pelaksanaan kebijakan di lapangan dengan bersinergi membangun paradigma dan budaya kerja yang menghargai keberagaman usia. Dengan demikian, peran DPR RI sangat krusial dalam memastikan kebijakan ini tidak hanya menjadi wacana, tetapi terealisasi sebagai bentuk perlindungan dan pemberdayaan terhadap para pencari kerja.

Referensi

- Al Ghofiqi, M.D. (2025, Juni 3). Penghapusan diskriminasi usia pencari kerja. *Kompas.com*. <https://money.kompas.com/read/2025/06/03/155354226/penghapusan-diskriminasi-usia-pencari-kerja?page=all>
- Asmara, G. D. (2025, Mei 31). Pasar kerja tanpa diskriminasi usia. *Timesindonesia.co.id*. <https://timesindonesia.co.id/kopi-times/541261/pasar-kerja-tanpa-diskriminasi-usia>
- Badan Pusat Statistik. (2025, Mei 5). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025. *Bps.go.id*. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-76-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-09-juta-rupiah-.html>
- BBC Indonesia. (2025, Mei 30). Kemnaker hapus batasan usia maksimal perekrutan pekerja – apakah efektif hapus diskriminasi usia di dunia tenaga kerja?. *Bbc.com*. <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cy5egx4wwd4o>
- Mediana, C. (2025, Mei 28). Syarat usia dalam lowongan hanya boleh untuk pekerjaan yang memengaruhi kemampuan bekerja. *Kompas.id*. <https://www.kompas.id/artikel/syarat-usia-dalam-lowongan-hanya-boleh-untuk-pekerjaan-yang-memengaruhi-kemampuan-bekerja>
- Kementerian Ketenagakerjaan (2025, Januari 20). Tenaga kerja ter-phk tahun 2024. *Kemnaker.go.id*. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2342>
- Rahayu, R., & Nefi, A. (2025, Mei 30). Tanggapan ekonom dan Apindo soal penghapusan syarat batas usia pelamar kerja. *Tempo.co*. <https://www.tempo.co/ekonomi/tanggapan-ekonom-dan-apindo-soal-penghapusan-syarat-batas-usia-pelamar-kerja-1593364>
- Simanullang, R. A. H., dkk. (2024, Desember). Urgensi pengaturan mengenai larangan diskriminasi usia dalam proses rekrutmen di Indonesia. *Jurnal Legislatif*, 8(1), 70-82. <https://doi.org/10.20956/jl.v8i1.41581>