

Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia

by Shelomita Putri Amelia

Submission date: 18-Jun-2024 10:13PM (UTC-0500)

Submission ID: 2405120230

File name: Usia_Terhadap_Peluang_Kerja_Bagi_Tenaga_Kerja_Di_Indonesia.docx (63.27K)

Word count: 3318

Character count: 22875



Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia

Shelomita¹⁴ Putri Amelia, Aurelya Putri Alzahrah, dan Dewi Safira
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Alamat: Jalan RS. Fatmawati Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus
Ibukota Jakarta 12450

Korespondensi penulis: 2210611205@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract. The Age limit requirements on job vacancies are currently being criticized by the public through social media. Age restrictions are a form of age discrimination. Companies/employers often set an age limit for workers ranging from 18-25 years old. This age requirement is considered to make it difficult for prospective workers to find work, especially for contract workers and women. This study describes the limitation of working age as a form of discrimination and the policies governing age requirements in Indonesia. The research method used in this research is normative legal research using a statute approach, comparative approach, and conceptual approach. The results of this study show that in Indonesia there are no regulations or policies that regulate and provide legal protection regarding age discrimination of workers and it is important for the government and companies to consider more inclusive policies related to age restrictions in recruitment. In addition, there needs to be an effort to provide training and employment opportunities for workers who are above the age limit so that they can still be productive.

Keywords: Age limit; Age Discrimination; Workers.

Abstrak. Persyaratan batas usia pada lowongan pekerjaan saat ini ramai dikritik oleh masyarakat melalui sosial media. Pembatasan usia pekerja adalah bentuk diskriminasi berbasis usia. Perusahaan/pemberi kerja seringkali menetapkan batas usia pekerja mulai dari 18-25 tahun. Persyaratan usia ini dianggap menyulitkan calon pekerja dalam mencari pekerjaan terutama bagi pekerja kontrak dan perempuan. Dalam penelitian ini menguraikan tentang pembatasan usia kerja sebagai bentuk diskriminasi dan kebijakan yang mengatur tentang persyaratan usia di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan perbandingan (comparative approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di Indonesia belum ada regulasi atau kebijakan yang mengatur dan memberikan perlindungan hukum mengenai diskriminasi usia pekerja dan penting bagi pemerintah dan perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakan yang lebih inklusif terkait dengan batasan usia dalam rekrutmen. Selain itu, perlu adanya upaya untuk memberikan pelatihan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang berusia di atas batasan usia yang umumnya ditetapkan agar mereka tetap bisa produktif.

Kata Kunci: Batas usia; Diskriminasi Usia; Pekerja.

LATAR BELAKANG

Sebagian besar pekerjaan di Indonesia membutuhkan usia dengan batas maksimal yang sangat muda, yaitu di kisaran tiga puluh tahun atau bahkan dua puluh lima tahun. Akibatnya, orang-orang di atas tiga puluh tahun tidak memiliki banyak pilihan di pasar kerja. Kenyataannya, pada usia-usia tersebut, masyarakat seringkali membutuhkan pekerjaan. Banyak pihak yang menilai pembatasan usia hanyalah bentuk diskriminasi yang tidak mengedepankan bakat dalam rekrutmen (Aida dan Hardianto, 2023).

Received: Mei, 31, 2024; Accepted: Juni 19, 2024; Published: September 30, 2024;

* Shelomita Putri Amelia, 2210611205@mahasiswa.upnvj.ac.id

Batasan usia yang digunakan adalah usia produktif. Usia produktif adalah penduduk yang berusia 15-64 tahun. Penduduk berusia produktif disebut sebagai golongan tenaga kerja yang mampu menghasilkan barang atau jasa dengan efisien. Di berbagai negara di seluruh dunia, usia produktif dianggap sangat penting untuk memajukan perekonomian, pendapatan, dan kesejahteraan. Oleh karena itu, akan sangat menguntungkan jika suatu negara memiliki persentase penduduknya yang cukup tinggi dari usia produktif.

Pada dasarnya, tujuan utama pembatasan usia sehubungan dengan lowongan pekerjaan adalah untuk menetapkan persyaratan usia minimum yang sah bagi karyawan, atau, dengan kata lain, untuk mencegah eksploitasi anak. Namun diskriminasi usia terkadang masih terjadi, khususnya di Indonesia. 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).

Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), Jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 7,9 juta orang pada Februari 2023. Mayoritas pengangguran terbuka pada Februari 2023 berusia 20-24 tahun dengan 2,39 juta orang. Kemudian, sejumlah besar pengangguran di kelompok usia 25-29 tahun berjumlah 1,21 juta orang dan kelompok usia 15-19 tahun berjumlah 1,12 juta orang. Pengangguran dari kelompok usia di atasnya memiliki jumlah yang lebih sedikit (Nabilah, 2023).

Pencari kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh persyaratan usia, terutama bagi kelompok usia tua dan muda. Menurut Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, menetapkan batas usia dapat dianggap sebagai diskriminasi dan melanggar prinsip kesetaraan kesempatan kerja. Perusahaan juga akan kehilangan peluang untuk merekrut karyawan yang berbakat, berpengalaman, dan memiliki keterampilan yang relevan dari berbagai kelompok usia. Pengusaha yang bijak akan mencocokkan kandidat dengan kebutuhan pekerjaan, memastikan kebijakan mereka inklusif, adil, dan mematuhi kewajiban hukum.

Ageism atau diskriminasi berbasis usia di tempat kerja dilarang di sejumlah negara. Larangan ini berasal dari pengetahuan bahwa usia merupakan prediktor kuat atas kinerja di bawah standar dan seringkali tidak ada hubungannya dengan bakat dalam pekerjaan. Kompetensi, kredensial, dan bakat seseorang harus dipertimbangkan ketika menentukan apakah mereka memenuhi syarat untuk peran tertentu atau tidak. Permasalahannya adalah batasan usia dalam lowongan pekerjaan dianggap sebagai hal yang biasa di Indonesia. Misalnya, cukup mudah untuk menemukan lowongan pekerjaan dengan batasan usia maksimal hanya 25 tahun, bahkan yang diposting oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) di

Twitter dengan menggunakan tagar #LokerNaker. Hal ini berarti bahwa pembatasan usia diumumkan secara terbuka oleh pemerintah dan perusahaan (Nabiyla, 2023).

Memang tidak ada ketentuan khusus dalam UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang pembatasan usia. Namun, dalam Pasal 5 disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Negara harus memastikan bahwa mereka yang masih mampu bekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan. Tidak ada alasan bagi pemerintah untuk menoleransi *ageism* di tempat kerja, apalagi mempromosikan lowongan kerja di situs web yang dikelola negara.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis akan menguraikan permasalahan sebagai berikut : Pertama, apakah pembatasan usia tenaga kerja sebagai bentuk Diskriminasi. Kedua, bagaimana kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia terkait dengan persyaratan usia. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk meningkatkan kesadaran tentang masalah persyaratan usia dalam rekrutmen dan dampaknya terhadap tenaga kerja serta untuk menganalisis batasan usia atas menyebabkan angkatan kerja kehilangan bakat dan pengalaman penting.

METODE PENELITIAN

Pada permasalahan penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum menggunakan studi kepustakaan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder. Penelitian hukum ini menggunakan tiga pendekatan, yaitu pendekatan perundangan-undangan (*statute approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan undang-undang yang melarang tindakan diskriminasi, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Pendekatan perbandingan digunakan untuk membandingkan peraturan perundang-undangan yang melarang tindakan diskriminasi usia di Indonesia dengan negara lain. Sedangkan, pendekatan konseptual digunakan untuk membangun konsep diskriminasi usia yang belum diatur dengan tegas di Indonesia. Sumber bahan hukum menggunakan sumber bahan hukum primer, yaitu Peraturan Perundang-Undangan, dan sumber bahan hukum sekunder, yaitu buku-buku hukum ataupun jurnal hukum (Awaliyah, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembatasan Usia Tenaga Kerja Sebagai Bentuk Diskriminasi.

Di Indonesia, seringkali perusahaan menetapkan persyaratan kerja yang tidak masuk akal di lowongan kerja salah satunya adalah memberikan syarat batas usia mulai dari usia 18-25 tahun. Pembatasan usia kerja yang tidak masuk akal ini sangat menyulitkan para angkatan pekerja yang baru saja menempuh pendidikan terutama yang berada di jenjang sarjana. Di berbagai negara lainnya, praktik pembatasan usia kerja disebut sebagai diskriminasi berbasis usia atau yang biasa disebut *ageisme*. *Ageisme* sudah dilarang di berbagai negara. Larangan ini didasarkan pada pemahaman bahwa usia adalah indikator prediksi kinerja yang buruk dan seringkali tidak berhubungan dengan kemampuan kerja. Pembatasan usia kerja ini sangat berdampak buruk terhadap pekerja kontrak dan pekerja perempuan. Pekerja kontrak yang tidak memiliki jaminan kapan kontrak mereka akan diperpanjang atau diputus, sedangkan usia mereka terus berjalan dan tidak lagi berada di usia sebagaimana yang disyaratkan dan bagi pekerja perempuan banyak dari mereka yang memutuskan untuk berhenti bekerja sementara saat perempuan menikah, hamil, melahirkan, serta mengurus anak. Ketika perempuan tersebut memutuskan untuk kembali bekerja, usia mereka telah melewati batas usia yang disyaratkan (Mailoa, 2024). Tidak hanya memberikan batas usia kepada calon pelamar, *ageisme* juga dapat terjadi dalam bentuk:

1. Ide yang ditawarkan diabaikan karena alasan usia;
2. Selalu memberikan komentar negatif mengenai usia;
3. Disepelekan karena dianggap usia belum cukup berpengalaman;
4. Tidak memberikan kesempatan promosi atau kenaikan gaji;
5. Tidak dilibatkan dalam rapat karena usia dianggap terlalu muda (Dian, 2023).

Pada masa ini belum ada perlindungan hukum yang kuat di Indonesia yang mengatur mengenai diskriminasi usia pekerja atau *ageisme*. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak ada pasal yang secara eksplisit mengatur mengenai larangan batas usia pekerja, tetapi di pasal 5 disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” artinya negara harus menjamin bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan sepanjang orang tersebut masih mampu melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 38 Ayat (1) dan (2) yang pada intinya menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak dan syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Selain itu, Indonesia juga telah meratifikasi

Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Nomor 111 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 yang isinya menyatakan bahwa negara bertanggung jawab dalam memastikan bahwa tidak boleh ada diskriminasi dalam proses rekrutmen hingga pelaksanaan hubungan kerja. Oleh karena itu, pembatasan usia adalah bentuk pelanggaran hak pekerja, sebab di dalam Undang-Undang menjamin hak persamaan bagi setiap orang untuk mendapat kesempatan yang sama dalam mencari pekerjaan dan di tempat kerja.

Namun, walaupun dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan tidak boleh adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan, akan tetapi sebaliknya pada 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.” Artinya pasal ini memberikan izin kepada perusahaan/pemberi kerja untuk menentukan sendiri persyaratan pekerjaan bagi calon pekerja. Dalam tahap perekrutan inilah seringkali perusahaan/pemberi kerja memberikan persyaratan yang tidak masuk akal bahkan menjurus ke unsur-unsur diskriminasi yang akhirnya menyulitkan para calon pekerja dalam mendapatkan pekerjaan (Izzati, 2023). Persyaratan tersebut bukan hanya mengenai batas usia saja melainkan misalnya pelamar hanya boleh berjenis kelamin tertentu, perempuan harus memiliki penampilan menarik atau *good looking*, memiliki pengalaman kerja dalam waktu tertentu, bahkan ada juga perusahaan yang hanya ingin mempekerjakan karyawan dengan agama tertentu (Raissa, 2020). Pasal 35 Ayat (1) ini dianggap sangat merugikan sehingga seorang warga Bekasi bernama Leonardo Olefins Hamonangan mengajukan permohonan uji materiil terhadap Pasal 35 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024. Pemohon menganggap dengan adanya pasal ini membuat perusahaan/pemberi kerja menetapkan persyaratan yang merugikan calon pekerja sehingga dapat menyebabkan angka pengangguran di Indonesia semakin tinggi. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang memberikan judul tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan.

Ahli Ketenagakerjaan, Tadjudin Nur Effendi pun mengkritik mengenai syarat batas usia, ia menilai bahwa seharusnya batas usia bukan merupakan tolak ukur rekrutmen. Menurutnya, kompetensi lah yang seharusnya menjadi pertimbangan perusahaan dalam merekrut calon pekerja. Tadjudin Nur Effendi juga merasa prihatin mengenai fenomena syarat batas usia calon pekerja ini, terlebih di Indonesia belum ada aturan spesifik atau perlindungan hukum bagi calon pekerja yang mengalami diskriminasi atas persyaratan lowongan pekerjaan (Putra, 2024). Berbanding terbalik dengan pendapat yang disampaikan oleh Tadjudin Nur Effendi, Pakar

Kebijakan Publik Universitas Airlangga (UNAIR), Gitada Tegas Supramudyo menyatakan bahwa pembatas usia kerja adalah kebijakan afirmatif dan seharusnya dapat diterima. Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UNAIR ini berpendapat bahwa persyaratan batas usia memberikan kesempatan kepada generasi muda untuk berkembang, berkaca dari usia produktif di Indonesia lebih banyak daripada usia non-produktif sehingga perlunya mengakomodir generasi muda untuk maju. Namun, Gitadi juga mengingatkan perlunya sistem yang ideal untuk mengatur kebijakan batas usia agar terlaksana dengan baik dan jauh dari prasangka buruk (Rohmawati, 2024).

Berbagai negara telah mengeluarkan aturan mengenai larangan *ageisme* yang dianggap sangat merugikan. Di Uni Eropa sejak tahun 2000 telah mengeluarkan larangan diskriminasi berdasarkan usia dalam pekerjaan dan jabatan. Kemudian, pada Juli 2008 Komisi Eropa mengusulkan arahan lain mengenai penerapan prinsip perlakuan yang sama antara orang-orang tanpa memandang usia. Begitupun di Australia, *The Age Discrimination Act (ADA)* 2004 merupakan Undang-Undang yang melarang adanya diskriminasi dalam pekerjaan berdasarkan usia. *ADA* melindungi warga Australia baik yang lebih muda maupun yang lebih tua dari diskriminasi di bidang kehidupan publik lainnya, termasuk pendidikan, mendapatkan dan menggunakan layanan publik, atau menyewa atau membeli rumah. Amerika Serikat pun juga telah melakukan beberapa tindakan penting untuk melindungi individu lanjut usia dari diskriminasi usia, misalnya dengan memberlakukan *The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)*, undang-undang tersebut melindungi orang yang berusia 40 tahun ke atas dari praktik *ageisme*. Undang-undang ini menyatakan dengan tegas bahwa mendiskriminasi seseorang berdasarkan usianya adalah tindakan ilegal (Parker, 2021). Bercermin dari negara-negara tersebut oleh karena itu, Indonesia seharusnya memberikan perlindungan hukum terhadap praktik *ageisme* sebab begitu banyak masyarakat yang merasa sangat dirugikan akibat persyaratan usia kerja ini.

Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia Terkait Dengan Persyaratan Usia

Menurut Depnakertrans (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Tahun 2006, tenaga kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu Tenaga Kerja Produktif dan Tenaga Kerja Non-Produktif. Tenaga kerja produktif adalah individu-individu yang berada dalam usia kerja dan memiliki kemampuan fisik serta mental untuk melakukan pekerjaan. Mereka biasanya berada dalam rentang usia produktif, yaitu 15-64 tahun, dan mampu secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi. Sedangkan, Tenaga kerja non-produktif adalah individu-individu yang juga berada dalam usia kerja, tetapi tidak memiliki kemampuan untuk bekerja karena alasan

tertentu, seperti faktor usia, kesehatan, atau alasan lainnya. Kategori ini mencakup mereka yang terlalu muda (di bawah usia 15 tahun), lanjut usia (di atas 64 tahun), atau memiliki kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan mereka untuk bekerja. Seorang anak di bawah usia 15 tahun tidak boleh bekerja karena belum saatnya. Karena pada dasarnya, mereka yang berusia di bawah 15 tahun belum memiliki kedewasaan yang sempurna (Suarni dan Audri, 2021).

² Pasal 69 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :

- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Pasal 81 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, mengatur mengenai sanksi bagi pengusaha yang mempekerjakan anak usia dibawah 15 tahun, “Pengusaha yang melanggar ketentuan usia minimum bekerja dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, serta denda paling sedikit Rp100.000.000 dan paling banyak Rp500.000.000.”

Selain anak dibawah 15 tahun dan belum memasuki usia pensiun, setiap orang berhak mendapatkan peluang kesempatan mendapatkan pekerjaan yang sama. Usia pensiun bagi pekerja/buruh diatur lebih lanjut dalam ⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/MEN/1995 Pasal 2 Ayat (1) dan (2);

- (1) Usia pensiun normal ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun.

Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh Pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun maka usia maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun (Manalu dkk., 2021).

Dampak kebijakan ketenagakerjaan terkait usia terhadap peluang kerja bagi pekerja bisa dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Hartoko. Menurut penelitian Hartoko, tingkat pengangguran tertinggi terjadi di kalangan remaja, baik laki-laki maupun perempuan, dengan tingkat pengangguran sebesar 31,12 persen untuk kelompok usia 15-19 tahun dan 18,97 persen untuk kelompok usia 20-24 tahun. Tingkat pengangguran terbuka menurun pada kelompok usia 25-29 tahun dan seterusnya. ¹⁹ Memasuki angkatan kerja pada usia sangat muda jarang memberikan pendapatan yang tinggi karena rendahnya tingkat pendidikan yang dicapai oleh

kaum muda. Tingginya angka pengangguran di kalangan remaja mungkin disebabkan oleh kesulitan mereka dalam mengakses pekerjaan yang menguntungkan, sehingga mereka sering mengalami pengangguran berulang. Sebaliknya, orang yang lebih dewasa, terutama yang sudah menikah, umumnya harus bekerja, bahkan seringkali bekerja lebih lama. Meskipun ada penurunan, pengangguran terbuka masih ada pada kelompok usia 25-29 tahun dan seterusnya, kemungkinan karena ada orang dewasa yang hidup bergantung pada anak mereka, pensiun, hasil investasi, atau uang sewa rumah. Oleh karena itu, kelompok-kelompok ini dapat mengalami pengangguran lebih lama karena mereka bisa mempertahankan hidup tanpa harus bekerja (Hartoko, 2019).

KESIMPULAN

Pembatasan usia dalam lowongan kerja di Indonesia sering kali tidak masuk akal dan berdampak negatif pada pekerja, terutama pekerja perempuan dan kontrak. Praktik ini, yang disebut ageisme, dianggap diskriminatif dan sudah dilarang di banyak negara. Meski ada undang-undang yang mengatur kesempatan kerja tanpa diskriminasi, pasal tertentu dalam UU Ketenagakerjaan masih memberi kebebasan kepada perusahaan untuk menetapkan persyaratan yang bisa merugikan calon pekerja. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum yang lebih kuat terhadap diskriminasi usia di Indonesia. Menurut Depnakertrans (2006), tenaga kerja dibagi menjadi tenaga kerja produktif (usia 15-64 tahun yang mampu bekerja) dan non-produktif (terlalu muda, lanjut usia, atau memiliki kondisi kesehatan yang menghalangi kerja). UU Ketenagakerjaan melarang pekerja di bawah 15 tahun, dengan sanksi pidana bagi pelanggar. Peluang kerja bagi remaja sering terhambat, menyebabkan tingkat pengangguran tinggi di kelompok usia muda. Penurunan pengangguran terjadi pada usia dewasa, meski masih ada pengangguran terbuka karena beberapa orang dewasa tidak perlu bekerja untuk hidup.

Penting bagi pemerintah dan perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakan yang lebih inklusif terkait dengan batasan usia dalam rekrutmen. Hal ini dapat dilakukan dengan meninjau ulang persyaratan usia yang ada dan memastikan bahwa keputusan rekrutmen didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi individu tanpa diskriminasi berdasarkan usia. Selain itu, perlu adanya upaya untuk memberikan pelatihan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang berusia di atas batasan usia yang umumnya ditetapkan, sehingga mereka tetap dapat berkontribusi secara produktif dalam pasar kerja. Perlu adanya kesadaran yang lebih luas di kalangan perusahaan akan pentingnya mempertimbangkan diversitas usia dalam tim kerja. Dengan memperluas cakupan usia tenaga kerja, perusahaan dapat memanfaatkan berbagai

pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dari berbagai kelompok usia. Hal ini dapat meningkatkan inovasi, produktivitas, dan kesejahteraan di tempat kerja. Selain itu, perlu adanya advokasi dan edukasi kepada perusahaan-perusahaan terkait manfaat inklusi usia dalam rekrutmen dan pengembangan karir, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan bagi semua tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaliyah, Siti (2017) Diskriminasi Usia Bagi Pencari Kerja Dalam Suatu Hubungan Kerja Yang Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia. Doctor Thesis, Universitas Brawijaya.
- Dian, R. 2023. Ageisme: Ketika Pembatasan Usia Justru Melanggar Hak Para Pekerja. <https://Narasi.Tv/Read/Narasi-Daily/Ageisme-Ketika-Pembatasan-Usia-Justru-Melanggar-Hak-Para-Pekerja>. Diakses Pada: 10/06/2024.
- Hartoko, Y. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Jenis Kelamin, Umur, Status Perkawinan, Dan Daerah Tempat Tinggal Terhadap Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 8(3), 203-207.
- Izzati, N. R. 2023. Diskriminasi Usia Dalam Lowongan Pekerjaan: Bagaimana 'Ageism' Merugikan Pekerja, Terutama Pekerja Kontrak Dan Perempuan. <https://Theconversation.Com/Diskriminasi-Usia-Dalam-Lowongan-Pekerjaan-Bagaimana-Ageism-Merugikan-Pekerja-Terutama-Pekerja-Kontrak-Dan-Perempuan-199603>. Diakses Pada: 10/06/2024.
- Kompas.Com (2023). Ramai Soal Pembatasan Usia Pada Lowongan Pekerjaan, Ini Kata Kemenaker <https://Www.Kompas.Com/Tren/Read/2023/02/02/133000765/Ramai-Soal-Pembatasan-Usia-Pada-Lowongan-Pekerjaan-Ini-Kata-Kemenaker> Diakses Pada : 03/06/2024
- Kumparan.Com (2023). Mengenal Usia Produktif Dan Pengaruhnya Terhadap Perekonomian. <https://Kumparan.Com/Berita-Bisnis/Mengenal-Usia-Produktif-Dan-Pengaruhnya-Terhadap-Perekonomian-20ypvszakmf> Diakses Pada : 06/06/2024
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. 2024. Syarat Rekrutmen Dianggap Diskriminatif, Warga Bekasi Uji UU Ketenagakerjaan. <https://Www.Mkri.Id/Index.Php?Page=Web.Berita&Id=20099&Menu=2>. Diakses Pada: 10/06/2024
- Mailoa, M. (2024). Batas Usia Penghalang Kesempatan Kerja. <https://News.Detik.Com/X/Detail/Intermeso/20240316/Batas-Usia-Penghalang-Kesempatan-Kerja/>. Diakses Pada 10/06/2024.
- Manalu, N., Martono Anggusti, & Simamora, J. . (2021). KEPASTIAN HUKUM MANFAAT PENSUN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DENGAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO. 11 TAHUN 2020 KLASER IV DAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 45 TAHUN 2015. *Nommensen Journal Of Legal Opinion*, 2(02), 252-267. <https://Doi.Org/10.51622/Njlo.V2i02.393>

- Nabilah, M (2023). Mayoritas Pengangguran Indonesia Berusia 20-An Tahun. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2023/11/30/Mayoritas-Pengangguran-Indonesia-Berusia-20-An-Tahun> Diakses Pada : 07/06/2024
- Nabiyla, R.I (2023). Diskriminasi Usia Dalam Lowongan Pekerjaan: Bagaimana 'Ageism' Merugikan Pekerja, Terutama Pekerja Kontrak Dan Perempuan. <https://Theconversation.Com/Diskriminasi-Usia-Dalam-Lowongan-Pekerjaan-Bagaimana-Ageism-Merugikan-Pekerja-Terutama-Pekerja-Kontrak-Dan-Perempuan-199603>. Diakses Pada: 07/06/2024.
- 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 Pada : 06/06/2024
- Parker, Y. 2021. Ageism And Discrimination Against The Elderly. <https://Florinroebig.Com/Age-Discrimination/>. Diakses Pada: 10/06/2024.
- Putra, D. A. 2024. Ahli Ketenagakerjaan: Batasan Usia Rekrutmen Itu Diskriminatif. <https://Tirto.Id/Ahli-Ketenagakerjaan-Batasan-Usia-Rekrutmen-Itu-Diskriminatif-Gw6q>. Diakses Pada: 10/06/2024.
- Raissa, A. (2020). Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja Dari Kualifikasi Perusahaan Yang Diskriminatif. *Mimbar Keadilan*, 12(2), 262-271
- Rohmawati, Y. 2024. Menyoal Kebijakan Batas Usia Kerja, Pakar UNAIR: Beri Peluang Generasi Muda. <https://Unair.Ac.Id/Menyoal-Kebijakan-Batas-Usia-Kerja-Pakar-Unair-Beri-Peluang-Generasi-Muda/>. Diakses Pada: 10/06/2024.
- Suarni, W. ., & Nurul Audri, A. . (2021). HUBUNGAN ANTARA PENDIDIKAN, JAM KERJA, DAN USIA TERHADAP HUKUM TENAGA KERJA. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 721–732. <https://Doi.Org/10.31933/Jimt.V2i6.636>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	theconversation.com Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	2%
3	journal.appihi.or.id Internet Source	2%
4	narasi.tv Internet Source	2%
5	ejournal.uhn.ac.id Internet Source	1%
6	databoks.katadata.co.id Internet Source	1%
7	telusur.co.id Internet Source	1%
8	kumparan.com Internet Source	1%
9	ejournal.balitbangham.go.id Internet Source	1%

10	jabar.tribunnews.com Internet Source	1 %
11	cls.ubl.ac.id Internet Source	1 %
12	journal.stiba.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
14	Amir Marasabessy, Bambang Sudjasta, Damora Rhakasywi. "PELATIHAN PERAWATAN ZONA LAMBUNG PERAHU IKAN BERBAHANKAYU BAGI KELOMPOK NELAYAN DESA LONTAR KECAMATAN TIRTAYASA KABUPATEN SERANG", Nemui Nyimah, 2021 Publication	1 %
15	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
16	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1 %
17	docplayer.info Internet Source	1 %
18	journal.student.uny.ac.id Internet Source	1 %
19	core.ac.uk Internet Source	

1 %

20

publishing-widyagama.ac.id

Internet Source

1 %

21

repository.unej.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1 %

Exclude bibliography On