BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdirinya sebuah negara tidak lepas dari adanya konstitusi yang mendasarinya, salah satunya Negara Indonesia.[1] Konstitusi merupakan dasar dari tatanan hukum sebuah negara, yang di dalamnya terdapat perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia dan mengatur tentang distribusi kekuasaan (*distribution of power*) dalam penyelenggaraan negara.[2] Perlindungan HAM secara umum memuat perlindungan bagi kebebasan dasar manusia, meliputi hak sipil dan politik serta hak ekonomi, sosial dan budaya.[3]Hak sipil adalah hak fundamental yang melekat atau harus dimiliki semua manusia sebagai hakikat dari keberadaan seorang manusia.[4] Sedangkan hak ekonomi adalah hak manusia yang berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia yang bersifat jasmani.[5] Seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan salah satu hak mutlak dari seorang Warga Negara Indonesia. Hal ini diamanatkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa:

"(2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang

[1] Rafina & Akhhmad Zaki Yamani, "Peran Konstitusi Dalam Demokrasi Dan Hak Asasi Manusia Di Indonesia". Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan, Vol 2 No 11, (2024), hal. 1.
[2] Indra Muchlis Adnan, Hukum Konstitusi di Indonesia, (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2017), hal. 1.
[3] Muhammad Rafi Darajat dan Muhammad Syafei, "Politik Hukum Pembentukan Dua Kovenan Ham Internasional Tentang Hak Sipil Politik Dan Hak Ekonomi Sosial Budaya", Syaih Kuala Law Journal, Vol.4(2) Agustus 2020, pp. 106-122, hal. 111.
[4] Institute Criminal Justice Reform, "Mengenal Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik". https://icjr.or.id/mengenal-kovenan-internasional-hak-sipil-dan-politik/, diakses tanggal 18 Desember 2024.
[5] Suherman, *et.all*, "Hak-Hak Personal Dalam Hukum Perdata Ekonomi Di Indonesia", (Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jurnal Yuridis Vol. 1 No. 1, Juni 2014: 125 – 137, ISSN 16934458), hal. 128.

layak bagi kemanusiaan."

Lebih lanjut, seorang Warga Negara Indonesia juga berhak untuk mendapatkan imbalan secara adil dan layak dalam hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan:

> "(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Kedua Pasal Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana yang disebutkan di atas menjadi landasan konstitusional bagi Warga Negara Indonesia untuk memiliki hak agar mendapatkan pekerjaan. Dari kedua pasal Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut, hak-hak Warga Negara Indonesia untuk mendapatkan kesempatan bekerja yang adil dan setara selanjutnya diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (berikut dengan perubahan dan peraturan pelaksananya).

Salah satu alasan di balik lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena sejumlah peraturan yang berlaku sebelumnya, termasuk peraturan-peraturan yang merupakan warisan kolonial Belanda, menempatkan pekerja dalam posisi yang kurang menguntungkan. Hal ini terlihat dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan, sehingga dianggap tidak lagi sesuai dengan kebutuhan saat ini serta perkembangan dan tuntutan masa depan.[6]

[6] Niru Anita Sinaga, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia", (Jurnal Teknologi Industri, Vol 6 (2017), hal. 57.

Berdasarkan bagian pertimbangan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehubungan dengan pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[7]

Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran penting. Di setiap negara, angkatan kerja, yang terdiri dari kumpulan tenaga kerja merupakan bagian yang penting untuk perkembangan roda perekonomian suatu negara. Sebagai penjelasan lebih lanjut, angkatan kerja merujuk pada penduduk dengan usia produktif yang sedang bekerja atau sedang mencari kerja. Pengertian pencari kerja terdapat pada Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan yang menyatakan:

> "Pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a terdiri atas:
> a. Angkatan kerja yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan;
> b. Angkatan kerja yang sudah pernah bekerja karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan; atau
> c. Angkatan kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan karena sesuatu hal masih berusaha mendapatkan pekerjaan yang lain."

Artinya, angkatan kerja yang belum pernah bekerja dan saat ini sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan. Mereka adalah individu yang baru memasuki dunia kerja dan mencari kesempatan untuk memulai karier. Selanjutnya, ada angkatan kerja yang sebelumnya telah bekerja namun karena suatu alasan, baik

[7] Bagian Menimbang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

itu berhenti atau diberhentikan, kini sedang berusaha untuk menemukan pekerjaan baru. Kelompok ini sering kali menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan pasar kerja yang berubah. Terakhir, terdapat angkatan kerja yang saat ini sudah memiliki pekerjaan tetapi masih mencari peluang pekerjaan lain. Mereka mungkin ingin meningkatkan karier atau mencari kondisi kerja yang lebih baik. Ketiga kategori ini mencerminkan dinamika pencari kerja di Indonesia dan menunjukkan pentingnya dukungan serta kesempatan bagi semua individu dalam mencapai pekerjaan yang ingin dicapai pencari kerja. Jumlah angkatan kerja nasional pada agustus 2023 telah mencapai 147,71 juta orang, meningkat sebesar 3,99 juta dibandingkan dengan periode agustus 2022. Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mengalami peningkatan sebesar 0,85 poin persentase.[8] Dengan demikian terdapat peningkatan jumlah individu yang termasuk golongan angkatan kerja yang mencari kerja pada lowongan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja setiap tahunnya. Pengertian pemberi kerja terdapat pada Pasal 1 Angka 4 Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

> "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja melalui lowongan pekerjaan untuk menyerap angkatan kerja usia produktif. Pencari kerja usia produktif harus

[8]Badan Pusat Statistik, "Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan" https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023%E2%80%93tingkat-pengangguran-terbuka%E2%80%93tpt%E2%80%93sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html, diakses tanggal 10 Agustus 2024.

menyesuaikan kemampuan dan potensi sesuai kualifikasi pekerjaan, ditambah adanya pembatasan usai pada lowongan pekerjaan membuat kesempatan kerja berkurang. Tingkat pengangguran yang meningkat salah satu penyebabnya adalah berkurangnya kesempatan kerja.

Peningkatan angkatan kerja produktif (khusus kelompok usia 25-29 tahun) membawa tantangan dikarenakan angkatan kerja usia produktif (khusus kelompok usia 25-29 tahun) menyumbang angka pengangguran lebih besar ketimbang kelompok usia lain. Kesempatan kerja mengalami penurunan berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022-2023, terdapat peningkatan persentase pengangguran pada kelompok usia produktif usia 25-29 tahun terkait dengan tingkat pengangguran terbuka berdasarkan kelompok usia. Pengangguran terbuka berdasarkan kelompok umur pada tahun 2022 persentase menunjukkan angka 7,13% meningkat di tahun 2023 menjadi 7,48%.[9] Angka persentase ini menunjukkan kesempatan kerja kelompok usia 25-29 tahun menurun, salah satunya disebabkan angkatan kerja usia produktif (25-29 tahun) yang kehilangan kesempatan untuk mendaftar kerja pada lowongan pekerjaan.

Banyaknya pengangguran di Indonesia karena angkatan kerja yang kehilangan kesempatan untuk mendaftar kerja pada lowongan pekerjaan diperkuat dengan pernyataan anggota komisi IX DPR RI, Zainul Munasichin, meminta Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) untuk mengambil tindakan nyata dalam mengatasi masalah pembatasan usia pelamar kerja yang membuat masyarakat

[9] Badan Pusat Statistik, (2024)"Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur, 2021-2023". https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE4MCMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-kelompok-umur.html, diakses tanggal 10 Agustus 2024.

kesulitan mendapatkan pekerjaan. Ia menegaskan bahwa masih banyak warga Negara Indonesia berusia di atas 40 tahun yang belum memperoleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga, sementara sebagian besar lowongan kerja menetapkan batas usia pelamar di angka 40 tahun, bahkan ada yang lebih rendah dari itu. Oleh karena itu, Zainul mendorong Menteri Ketenagakerjaan Yassierli untuk segera mencari solusi atas permasalahan ini, dengan mempertimbangkan bahwa usia produktif di Indonesia dapat mencapai hingga 64 tahun. Sebelumnya, Presiden Prabowo Subianto juga telah menyatakan bahwa pemerintahannya memiliki misi strategis dalam bidang ketenagakerjaan.

Misi tersebut mencakup peningkatan lapangan kerja berkualitas serta mendorong pemberi kerja untuk merekrut angkatan kerja usia produktif sebagai pegawai tetap guna mengurangi angka pengangguran di kalangan usia produktif. Menteri Ketenagakerjaan Yassierli juga telah menegaskan bahwa fokus utama program prioritasnya setelah dilantik adalah menangani isu pengangguran dan menciptakan lapangan kerja baru.[10]Penanganan isu pengangguran dan menciptakan lapangan kerja baru berkaitan dengan menghilangkan pembatasan kesempatan kerja bagi pencari kerja.

Pembatasan kesempatan bekerja merupakan isu yang serius dan telah menjadi fokus perhatian di Indonesia.[11] Di Indonesia, pembatasan usia dalam lowongan

[10] Tri Meilani Ameliya, "Anggota DPR minta Kemnaker atasi masalah batas usia kerja*"*https://www.antaranews.com/berita/4431637/anggota-dpr-minta-kemnaker-atasi-masalah-batas-usia-kerja, diakses tanggal 18 Desember 2024.
[11] Nabiyla, R.I, " Usia Dalam Lowongan Pekerjaan: Bagaimana 'Ageism' Merugikan Pekerja, Terutama Pekerja Kontrak Dan Perempuan". Https://Theconversation.Com/-Usia-Dalam-Lowongan-PekerjaanBagaimana-Ageism-Merugikan-Pekerja-Terutama-Pekerja-Kontrak-DanPerempuan-199603, diakses tanggal 9 Agustus 2024.

pekerjaan sering terjadi dalam berbagai sektor, termasuk di sektor formal dan informal, serta di berbagai tingkat pekerjaan. Pembatasan usia dalam lowongan pekerjaan banyak ditemui di Indonesia baik pemberi kerja swasta maupun Badan Usaha Milik Negara atau BUMN.[12] Pembatasan usia pada lowongan pekerjaan dapat berupa pembatasan usia minimal, rentang usia dan maksimal. Pembatasan usia minimum jarang terjadi di masyarakat. Namun, terdapat batas usia minimum yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk melindungi anak dalam ketenagakerjaan, pengusaha (pemberi kerja) dilarang mempekerjakan anak diatur pada Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dipertegas usia anak adalah di bawah 18 tahun pada Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan perlindungan bagi anak terhadap semua tipe pekerjaan atau pekerjaan yang pada dasarnya atau pada keadaan tertentu memiliki kemungkinan untuk membahayakan kesehatan, keselamatan kerja, atau moral membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.[13]

Sementara itu, pembatasan rentang usia sering kali digunakan oleh perusahaan untuk menentukan kriteria ideal bagi pelamar, terutama untuk posisi *entry-level*. Banyak lowongan pekerjaan yang mencantumkan rentang usia antara 25 hingga 27 tahun, di mana perusahaan beranggapan bahwa kandidat dalam

[12] Kompas, "Mengapa Pembatasan Usia Pelamar Kerja Termasuk Bentuk?**"**. https://www.kompas.id/baca/riset/2024/09/02/mengapa-pembatasan-usia-pelamar-kerja-merupakan-bentuk-, diakses tanggal 10 Agustus 2024.
[13] Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, "Komitmen Kemen PPPA Wujudkan Percepatan Penurunan Pekerja Anak Melalui Sinergi dan Kolaborasi Lintas Sektor" .https://kemenpppa.go.id/page/view/NTAxNw== , diakses tanggal 20 Desember 2024.

rentang ini lebih segar dan memiliki potensi yang lebih baik untuk berkembang.[14] Di sisi lain, pembatasan usia maksimal juga sering diterapkan, perusahaan menetapkan batas maksimal di 25 tahun.[15] Praktik pembatasan usia maksimal yang sering terjadi dan dikeluhkan oleh pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Praktik ini dinilai sebagai bentuk ketidakadilan karena dapat menghalangi individu yang lebih tua untuk mendapatkan kesempatan kerja, meskipun mereka memiliki pengalaman dan keterampilan yang relevan.

Pembatasan ini didasarkan penilaian bahwa pekerja muda lebih mudah dilatih dan lebih energik, sementara pekerja yang lebih tua dianggap kurang fleksibel atau tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Meskipun tidak ada ketentuan hukum positif di Indonesia yang melarang pembatasan usia pada lowongan pekerjaan, tetapi praktik ini menimbulkan pro dan kontra karena mengurangi kesempatan kerja bagi banyak individu di luar rentang usia yang ditetapkan. Secara keseluruhan, pembatasan usia dalam lowongan pekerjaan di Indonesia menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja, di mana pencari kerja sering kali harus beradaptasi dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan meskipun hal tersebut dapat mengurangi kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan.

Pembatasan usia banyak terjadi di Indonesia dengan pembatasan usia antara 25 hingga 30 tahun. Hal tersebut menuai pro-kontra di masyarakat. Permasalahan tersebut telah dilakukan wawancara oleh Retno Ayuningrum sebagai reporter

[14] Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu, "Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM)" Proceedings Series on Social Sciences & Humanities, Volume 17 (2024), hal. 250.
[15] *Ibid.*

detikfinance dengan wakil ketua umum bidang vokasi dan sertifikasi Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia, Adi Mahfudz Wuhadji menyatakan bahwa masalah batasan usia dalam lowongan pekerjaan sangat bergantung pada karakteristik industri. Contohnya, di sektor manufaktur, batasan usia lebih ketat karena faktor stamina fisik yang berkaitan dengan produktivitas kerja. Di sisi lain, pada bidang perkantoran dan pendidikan, dengan batasan usia lebih tinggi. Ia berpendapat bahwa kebijakan batasan usia yang diterapkan pemberi kerja didasarkan pada pertimbangan seperti daya tahan fisik, produktivitas, kreativitas, dan kemampuan belajar.

Sementara itu, konsultan Sumber Daya Manusia (SDM), Audi Lumbantoruan, berpendapat bahwa tidak semua posisi pekerjaan menetapkan kriteria batasan usia. Penentuan ini seharusnya mempertimbangkan tugas, tanggung jawab, dan hasil kerja yang diharapkan.[16] Penentuan tersebut diterapkan sebagai pembatasan usia dalam lowongan pekerjaan membatasi pencari kerja untuk mendapatkan kesempatan kerja menyebabkan ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan kesempatan kerja. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan kesempatan kerja menjadi masalah yang signifikan. Populasi yang besar akan menghasilkan angkatan kerja yang juga besar. Jika angkatan kerja ini dapat dimanfaatkan secara optimal, maka kegiatan perekonomian akan meningkat, yang akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, pencapaian tersebut hanya dapat terwujud jika seluruh angkatan kerja dapat terserap dalam kesempatan kerja

[16] DetikFinace, ”Banyak Loker Beri Syarat Usia Maksimal 25 Tahun, Ini Kata Pengusaha“, https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-7136801/banyak-loker-beri-syarat-usia-maksimal-25-tahun-ini-kata-pengusaha, diakses tanggal 18 Desember 2024.

yang tersedia. Kesempatan kerja merujuk pada situasi yang menunjukkan ketersediaan lapangan pekerjaan di masyarakat.[17]

Kesempatan kerja yang menunjukkan ketersediaan lapangan pekerjaan dimasyarakat yang diperuntukkan untuk semua warga tetapi dibatasi oleh pembatasan usia pada lowongan pekerjaan. Pembatasan usia pada lowongan pekerjaan menyebabkan kualifikasi yang memberatkan para pencari kerja, di mana pencari kerja yang masih muda dan memenuhi syarat usia tidak dapat melamar karena kurangnya pengalaman, sementara pencari kerja yang sudah berpengalaman pun tidak dapat mendaftar pekerjaan karena terhalangan batasan usia pada pembatasan usia pada lowongan pekerjaan.[18] Hal tersebut membuat para pencari kerja sulit untuk mendapatkan pekerjaan sesuai pengalaman dan keterampilannya.

Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.[19]Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut tenaga kerja sendiri sesuai dengan kebutuhan atau melalui pelaksana penempatan kerja, sebagaimana disebutkan pada Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[17] Dinas Tenaga kerja kabupaten buleleng,"Masalah Tenaga kerja dan Angkatan Kerja Di indonesia" https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/masalah-tenaga-kerja-dan-angkatan-kerja-di-indonesia-56, diakses tanggal 18 Desember 2024.
[18] Rahmat Siregar, *et.all, "*Ageism and Job Advertisements: The Impact of Age Restrictions on Job Accessibility for Old Job Seekers in Indonesia.*"* SOSHUM Jurnal Sosial dan Humaniora Journal of Social Sciences and Humanities. Volume 14, Number 3, (2024), hal. 196.
[19] Bagian Menimbang pada pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

yang menyatakan:

> "(1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja."

Penerapan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang disebutkan di atas adalah memberikan kesempatan bagi para pemberi kerja secara independen menentukan kebijakan dan kriteria dalam proses rekrutmen mereka seperti pembatasan usia. Hal tersebut menyebabkan banyak kandidat yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan dikarenakan jumlah lowongan pekerjaan yang lebih sedikit dan tidak sesuai dengan angkatan kerja usia produktif di Indonesia, lalu ditambah lagi terhalangi oleh pembatasan usia pada lowongan pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan ketidakseimbangan antara jumlah ketersediaan pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja yang menjadi salah satu faktor meningkatnya angka pengangguran pada angkatan kerja usia produktif di Indonesia.

Perjuangan untuk memperoleh keadilan dalam kesempatan kerja di Indonesia dapat dilihat melalui permohonan yang dilakukan oleh Leonardo Olefins Hamonangan, S.H. untuk uji materil kepada Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemohon menggunakan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia sebagai salah satu alasan pada bagian alasan-alasan permohonan. Pemohon memohonkan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan secara bersyarat (*conditionally*

unconstitutional) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.[20]

Berdasarkan Amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 menyatakan menolak permohonan untuk seluruhnya.[21] Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final dan mengikat sesuai yang diamanatkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penulis dalam melakukan penelitian ini, menghormati dan mematuhi pada putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Namun pada praktiknya, pembatasan usia pada lowongan pekerjaan tidak mencerminkan asas keadilan bagi pencari kerja dalam hak untuk mendapatkan pekerjaan yang diamanatkan konstitusi. Sebagaimana yang telah disebutkan di atas, setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana hal ini ditegaskan lebih lanjut pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan:

> "(2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Warga Negara Indonesia juga berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan secara adil dan layak dalam hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan:

> "(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Kedua Pasal Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

[20] Bagian Petitum Pemohon Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024, hal. 23-24.
[21] Bagian Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024, hal.33.

menjadi landasan konstitusional bagi Warga Negara Indonesia untuk memiliki hak agar mendapatkan pekerjaan. Pasal-pasal ini menegaskan bahwa setiap individu, terutama angkatan kerja yang berada dalam usia produktif, khususnya kelompok usia 25-34 tahun, berhak mendapatkan kesempatan yang setara dalam mencari dan memperoleh pekerjaan. Dengan adanya ketentuan ini, diharapkan tidak ada pembedaan kriteria dalam proses perekrutan, sehingga semua pencari kerja dapat bersaing secara adil dan mendapatkan peluang yang sama untuk mendapatkan pekerja.

Pencari kerja usia produktif yang bersaing untuk mendapat pekerjaan, memiliki umur yang berbeda-beda dan persebaran angkatan kerja usia produktif tidak merata. Pencari kerja usia produktif yang memiliki persebaran tergolong tinggi berdasarkan kelompok umur dijabarkan dalam data BPS persebaran angkatan kerja kelompok umur 25-29 tahun sebanyak 17.583.150,00, umur 30-34 sebanyak 17.164.681,00.[22]Berdasarkan data tersebut, realitanya persebaran kelompok kerja berdasarkan usia tidak merata, yang menggambarkan setiap tenaga kerja memiliki usia yang berbeda-beda, sehingga lowongan pekerjaan yang menerapkan pembatas usia pada lowongan pekerjaan sebaiknya tidak dilakukan karena tenaga kerja memiliki usia yang berbeda-beda dan menilai kelompok usia tertentu tidak setara dengan kelompok usia yang lain yang menyebabkan hilangnya kesempatan bekerja bagi pencari kerja yang usianya melebihi batas usia pada kualifikasi lowongan pekerjaan.

[22] Badan Pusat Statistik, ”Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur 2024”**.** https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/labor-force--lf--by-age-group.html, diakses 18 Desember 2024.

Melihat permasalahan yang disusun pada latar belakang penelitian ini, yakni masih lemahnya perlindungan hukum bagi pencari kerja yang memiliki hak untuk bekerja terhadap pembatasan usia pada lowongan pekerjaan, serta belum terwujudnya keadilan yang seharusnya diterima semua pencari kerja agar dipandang setara, Penulis menyusun penelitian yang berjudul "Asas Keadilan Terhadap Praktik Pembatasan Usia Pada Lowongan Pekerjaan".

Penulis dalam penelitian ini akan melakukan analisis mengenai pengaturan hak untuk bekerja bagi pencari kerja di Indonesia dan menganalisis asas keadilan bagi pencari kerja memperoleh pekerjaan di Indonesia terhadap pembatasan usia pada lowongan pekerjaan serta tantangan dalam memberikan keadilan bagi pencari kerja terhadap pembatasan usia pada lowongan pekerjaan di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini, maka penulis menemukan bahwa terdapat permasalahan mengenai pembatasan usia pada lowongan pekerjaan yaitu:

1. Bagaimana Pengaturan Kesempatan Kerja Bagi Pencari Kerja Terhadap Pembatasan Usia Pada Lowongan Pekerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana Asas Keadilan Bagi Pencari Kerja Dalam Kesempatan Untuk Bekerja Terhadap Pembatasan Usia Pada Lowongan Pekerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Memecahkan persoalan hukum yang dihadapi pencari kerja terhadap pembatasan usia pada lowongan pekerjaan yang ditinjau berdasarkan hukum positif Indonesia.
2. Melakukan penemuan hukum yang berkaitan dengan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi pencari kerja terhadap pembatasan usia pada lowongan pekerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian yang penulis harapkan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini dilakukan untuk memperdalam pengetahuan dibidang ketenagakerjaan dan dalam rangka memperkaya pengetahuan di bidang ketenagakerjaan, yang lebih khususnya adalah pengaturan kesempatan kerja bagi pencari kerja dalam ketenagakerjaan di Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Jika dilihat dari sisi praktis, penulis memiliki harapan bahwa hasil penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Meningkatkan wawasan masyarakat mengenai kesetaraan dalam kesempatan mendapatkan kerja.
2. Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak dan kewajiban tenaga kerja dalam menghadapi batas usia pada lowongan pekerjaan pada lowongan pekerjaan.
3. Mendukung terciptanya budaya hukum yang berkeadilan dalam ketenagakerjaan

bagi semua pihak.

1.5 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan dalam alur penulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai penjelasan latar belakang pembatasan usia pada lowongan pekerjaan yang sedang dihadapi pencari kerja usia produktif, lalu rumusan masalah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian pada topik penerapan asas keadilan bagi pencari kerja memperoleh hak untuk bekerja terhadap pembatasan usia pada lowongan pekerjaan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai tinjauan teori dan tinjauan konseptual yang digunakan di dalam penulisan. Tinjauan teori menjadi bagian yang memaparkan mengenai setiap variabel bersifat umum, seperti teori keadilan, tinjauan umum mengenai pelaporan lowongan pekerjaan dan tinjauan umum mengenai semua warga negara memiliki hak untuk bekerja. Tinjauan konseptual menjadi bagian yang berisikan mengenai setiap variabel bersifat khusus, seperti tinjauan mengenai pemberi kerja, pencari kerja dan pemerintah dalam ketenagakerjaan dan tinjauan mengenai penempatan kerja

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai metode penelitian yang terdiri dari; jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, jenis pendekatan dan analisis data yang

digunakan oleh penulis dalam penulisan ini.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini akan membahas mengenai hasil penelitian dan analisis atas 2 (dua) rumusan masalah yang telah ditentukan oleh penulis. Hasil penelitian akan menjawab mengenai pengaturan kesempatan kerja bagi pencari kerja terhadap batas usia pada lowongan pekerjaan di Indonesia, serta asas keadilan dalam kesempatan kerja bagi pencari kerja terhadap pembatasan usia pada lowongan pekerjaan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan membahas kesimpulan atas hasil penulisan dan analisis atas rumusan masalah yang telah dijabarkan oleh penulis. Serta bab ini berisi saran kepada pemerintah, pemberi kerja, masyarakat umum yang memiliki peran penting dalam melindungi hak untuk bekerja bagi pencari kerja terhadap pembatasan usia pada lowongan pekerjaan agar tercermin keadilan.