

Penetapan Usia Minimal dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Kesetaraan dan Larangan Diskriminasi dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia
The Determination of Minimum Age in Workforce Recruitment Viewed from the Principles of Equality and the Prohibition of Discrimination in Indonesian Labor Law

Kholilul Rohman Afifudin¹, Dipo Wahyoeono²

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: kholilulrohmanafifudin@gmail.com¹, dipo@untag-sby.ac.id²

Abstract: Penetapan batas usia minimal dalam proses rekrutmen tenaga kerja merupakan praktik yang umum diterapkan oleh perusahaan di Indonesia. Kebijakan ini sering kali diposisikan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia dan upaya perlindungan tenaga kerja muda. Namun demikian, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, penetapan usia minimal tidak dapat dilepaskan dari prinsip kesetaraan dan larangan diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara normatif apakah penetapan usia minimal dalam rekrutmen tenaga kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengaturan usia kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengandung konflik norma dan ketidakjelasan batasan, sehingga membuka ruang terjadinya diskriminasi usia dalam praktik rekrutmen. Penetapan usia minimal yang bersifat kaku dan umum, tanpa dasar objektif yang berkaitan langsung dengan sifat pekerjaan, berpotensi bertentangan dengan asas kesetaraan dan prinsip non-diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Abstract: *The establishment of a minimum age requirement in employee recruitment is a common practice in Indonesia's labor market and is often justified as part of human resource management and the protection of young workers. However, from the perspective of labor law, such a requirement cannot be separated from the principles of equality and non-discrimination in access to employment. This article aims to conduct a normative analysis of whether the imposition of a minimum age requirement in recruitment, as regulated under Indonesian labor law, contradicts the principle of equality and the prohibition of discrimination. This study employs a normative legal research method using statutory and conceptual approaches. The findings indicate that the regulation of working age under Law Number 13 of 2003 on Manpower contains normative inconsistencies and legal ambiguities, which create opportunities for age-based discrimination in recruitment practices. The rigid and general application of minimum age requirements, without objective justification directly related to the nature of the job, has the potential to violate the principle of equality and the prohibition of discrimination in Indonesian labor law.*

Article History

Received: 20 December 2025

Revised: 30 December 2025

Published: 05 January 2026

Keywords :

minimum age, employee recruitment, principle of equality, age discrimination, labor law.

Kata Kunci:

usia minimal, rekrutmen tenaga kerja, asas kesetaraan, diskriminasi usia, hukum ketenagakerjaan.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.18156449>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan dalam negara hukum modern tidak lagi dipahami semata-mata sebagai seperangkat norma yang mengatur hubungan kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja, melainkan sebagai instrumen perlindungan sosial yang bertujuan menjamin terpenuhinya hak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi setiap warga negara.¹ Perlindungan tersebut tidak hanya diberikan setelah hubungan kerja terbentuk, tetapi juga sejak tahap pra-kerja, khususnya dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Tahap rekrutmen memiliki kedudukan strategis karena pada fase inilah akses seseorang terhadap pasar kerja ditentukan. Setiap persyaratan yang ditetapkan dalam rekrutmen, baik yang bersifat administratif maupun substantif, secara langsung memengaruhi peluang seseorang untuk memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu, persyaratan rekrutmen harus tunduk pada prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan, terutama asas kesetaraan dan larangan diskriminasi.² Dalam konteks ini, negara memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa mekanisme rekrutmen tidak menjadi alat pembatasan hak atas pekerjaan secara sewenang-wenang, karena hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak sosial-ekonomi warga negara yang dilindungi oleh hukum. Prinsip kesetaraan menuntut agar setiap individu diperlakukan sama dalam memperoleh kesempatan kerja, kecuali terdapat alasan hukum yang sah dan objektif untuk melakukan perbedaan.

Salah satu persyaratan yang paling sering digunakan dalam proses rekrutmen tenaga kerja adalah persyaratan usia, khususnya penetapan batas usia minimal. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, penetapan usia minimal kerap dijadikan instrumen seleksi administratif yang bersifat umum dan kaku. Banyak perusahaan menetapkan batas usia tertentu sebagai syarat mutlak untuk melamar pekerjaan tanpa mempertimbangkan karakteristik pekerjaan, tingkat risiko kerja, maupun kompetensi individual calon pekerja. Kebijakan tersebut sering kali dibenarkan atas dasar kedewasaan, kesiapan kerja, dan efisiensi manajerial. Namun demikian, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pembatasan terhadap hak atas pekerjaan tidak dapat semata-mata didasarkan pada pertimbangan praktis perusahaan, melainkan harus memiliki dasar normatif yang jelas dan tujuan perlindungan yang sah.³ Apabila usia digunakan sebagai kriteria seleksi yang berdiri sendiri tanpa relevansi langsung dengan pekerjaan, maka persyaratan tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan perlakuan yang tidak beralasan dan bertentangan dengan asas kesetaraan.

Permasalahan penetapan usia minimal dalam rekrutmen semakin kompleks ketika dikaitkan dengan pengaturan usia kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur usia kerja dengan pendekatan perlindungan terhadap anak, namun pengaturannya tidak dirumuskan secara konsisten. Di satu sisi, undang-undang mendefinisikan anak sebagai setiap orang yang berusia di bawah 18 tahun dan menempatkannya sebagai subjek perlindungan khusus. Di sisi lain, undang-undang membuka ruang pengecualian bagi anak usia tertentu untuk bekerja dalam kondisi dan jenis pekerjaan tertentu. Ketidakharmonisan norma ini menciptakan ambiguitas mengenai batas usia kerja yang sah dan dapat dijadikan dasar dalam proses rekrutmen, sehingga memunculkan ketidakpastian hukum dalam praktik ketenagakerjaan.⁴ Akibatnya, perusahaan cenderung menetapkan batas usia minimal yang lebih tinggi sebagai langkah preventif, meskipun langkah tersebut berpotensi membatasi hak kelompok usia muda yang secara hukum tidak sepenuhnya dilarang untuk bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penetapan usia minimal dalam rekrutmen tenaga kerja tidak dapat dipandang sebagai persoalan administratif semata, melainkan sebagai isu hukum yang berkaitan erat dengan prinsip kesetaraan dan perlindungan hak atas pekerjaan. Ketidajelasan pengaturan usia kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia menimbulkan ruang tafsir yang luas dan berdampak pada praktik rekrutmen yang berpotensi diskriminatif. Oleh karena itu, diperlukan kajian normatif yang mendalam untuk menilai apakah penetapan usia minimal dalam rekrutmen tenaga kerja telah sejalan

¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 3–5.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm. 22–24.

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018, hlm. 41–43.

⁴ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuahan dan Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2012, hlm. 56–58.

dengan asas kesetaraan dan larangan diskriminasi. Artikel ini secara khusus difokuskan untuk menjawab permasalahan apakah penetapan usia minimal dalam rekrutmen tenaga kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan Indonesia bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis norma hukum yang mengatur persyaratan usia minimal dalam rekrutmen tenaga kerja. Penelitian hukum normatif menitikberatkan pada kajian terhadap hukum tertulis (law in the books) dengan menelaah peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, dan doktrin hukum yang relevan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis ketentuan hukum positif, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur usia kerja dan prinsip non-diskriminasi. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep asas kesetaraan, diskriminasi usia, dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dikembangkan dalam doktrin hukum ketenagakerjaan.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum, jurnal ilmiah, dan pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan. Analisis dilakukan secara kualitatif normatif dengan penalaran hukum untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat preskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen tenaga kerja dalam hukum ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari prinsip perlindungan hak atas pekerjaan sebagai bagian dari hak sosial-ekonomi warga negara. Dalam perspektif normatif, rekrutmen bukan sekadar kebijakan internal perusahaan, melainkan tahapan awal yang menentukan terpenuhi atau terhambatnya hak seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap persyaratan yang ditetapkan dalam proses rekrutmen harus diuji kesesuaiannya dengan asas kesetaraan dan larangan diskriminasi. Penetapan usia minimal sering kali diposisikan sebagai persyaratan administratif yang netral, namun secara substantif memiliki dampak pembatasan yang signifikan terhadap akses kerja kelompok usia tertentu. Dalam praktik, usia digunakan sebagai indikator tunggal tanpa mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, maupun kemampuan individual calon pekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa usia tidak lagi berfungsi sebagai instrumen perlindungan, melainkan sebagai alat seleksi yang bersifat eksklusif. Secara normatif, penggunaan kriteria seleksi yang berdampak eksklusif harus memiliki dasar hukum yang jelas dan tujuan yang sah. Apabila tidak, maka kebijakan tersebut berpotensi bertentangan dengan prinsip kesetaraan yang menuntut perlakuan yang sama bagi setiap pencari kerja.⁵ Dengan demikian, pembahasan mengenai usia minimal dalam rekrutmen harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan hak atas pekerjaan dan keadilan substantif dalam hukum ketenagakerjaan.

Pengaturan usia kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan adanya pendekatan perlindungan terhadap anak, namun pendekatan tersebut tidak dirumuskan secara konsisten. Undang-undang ini mendefinisikan anak sebagai setiap orang yang berusia di bawah 18 tahun, tetapi pada saat yang sama membuka ruang pengecualian bagi anak untuk bekerja dalam kondisi tertentu. Ketentuan ini mencerminkan konflik norma internal yang berdampak langsung pada praktik rekrutmen tenaga kerja. Perusahaan sebagai pelaku hubungan industrial dihadapkan pada ketidakpastian hukum mengenai batas usia kerja yang sah. Akibatnya, banyak

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 12–15.

perusahaan memilih untuk menetapkan batas usia minimal yang lebih tinggi sebagai langkah preventif untuk menghindari potensi pelanggaran hukum. Namun, pilihan tersebut justru menciptakan pembatasan akses kerja bagi kelompok usia muda yang secara hukum tidak sepenuhnya dilarang bekerja. Dalam perspektif asas kesetaraan, ketidakjelasan norma usia kerja ini menunjukkan kegagalan hukum dalam memberikan perlindungan yang adil dan proporsional.⁶ Norma yang tidak tegas membuka ruang bagi praktik rekrutmen yang diskriminatif, meskipun dilakukan dengan dalih kepatuhan hukum.

Asas kesetaraan dalam hukum ketenagakerjaan menghendaki agar setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa perbedaan yang tidak beralasan. Asas ini tidak meniadakan kemungkinan adanya perbedaan, tetapi menuntut agar perbedaan tersebut didasarkan pada alasan objektif yang relevan dengan pekerjaan. Dalam konteks penetapan usia minimal, perbedaan hanya dapat dibenarkan apabila usia memiliki hubungan langsung dengan keselamatan, kesehatan, atau kemampuan kerja. Namun, dalam praktik rekrutmen di Indonesia, persyaratan usia sering kali ditetapkan secara umum dan mutlak tanpa analisis kebutuhan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa usia digunakan sebagai kriteria yang berdiri sendiri dan tidak proporsional. Secara normatif, penggunaan kriteria yang tidak proporsional bertentangan dengan prinsip keadilan substantif dalam hukum ketenagakerjaan. Pekerja dinilai bukan berdasarkan kemampuan aktual, melainkan berdasarkan asumsi umum mengenai usia. Apabila praktik ini dibiarkan, maka asas kesetaraan kehilangan makna substantifnya dan berubah menjadi formalitas normatif semata.⁷ Oleh karena itu, penetapan usia minimal harus diuji secara ketat agar tidak melanggar prinsip non-diskriminasi.

Diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja sering kali bersifat terselubung karena dikemas dalam bentuk persyaratan administratif yang tampak netral. Berbeda dengan diskriminasi eksplisit, diskriminasi usia tidak selalu dinyatakan secara langsung sebagai larangan, melainkan diwujudkan melalui batasan usia yang menutup akses kerja secara sistematis. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, diskriminasi semacam ini sulit dideteksi karena sering kali dibenarkan dengan alasan manajerial dan efisiensi. Namun, dari sudut pandang normatif, dampak diskriminatif dari kebijakan tersebut harus menjadi fokus utama analisis hukum. Apabila persyaratan usia menyebabkan kelompok tertentu secara konsisten tersisih dari pasar kerja tanpa dasar objektif, maka persyaratan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai diskriminasi. Prinsip non-diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya melarang perbedaan yang bersifat eksplisit, tetapi juga perbedaan yang berdampak tidak proporsional terhadap kelompok tertentu.⁸ Dengan demikian, penetapan usia minimal dalam rekrutmen harus dinilai tidak hanya dari bentuknya, tetapi juga dari dampak yang ditimbulkannya.

Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, pembatasan terhadap hak atas pekerjaan harus memenuhi prinsip legitimasi, rasionalitas, dan proporsionalitas. Prinsip legitimasi menghendaki adanya dasar hukum yang jelas, prinsip rasionalitas menuntut hubungan logis antara pembatasan dan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan prinsip proporsionalitas menuntut agar pembatasan tidak melampaui tujuan perlindungan. Penetapan usia minimal yang bersifat umum dan kaku sering kali gagal memenuhi ketiga prinsip tersebut. Dalam banyak kasus, usia ditetapkan tanpa analisis risiko kerja atau kebutuhan objektif pekerjaan. Akibatnya, pembatasan tersebut tidak dapat dibenarkan secara normatif. Dalam perspektif ini, usia minimal berubah dari instrumen perlindungan menjadi alat eksklusif yang merugikan pencari kerja usia muda. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan rekrutmen belum sepenuhnya sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi dan memberdayakan tenaga kerja.⁹

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm. 34–36.

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018, hlm. 52–55.

⁸ I Nyoman Serikat Putra Jaya, “Diskriminasi dalam Hubungan Kerja,” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 20 No. 3, 2013, hlm. 392–394.

⁹ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2012, hlm. 61–63.

Ketidakharmonisan norma usia kerja juga berdampak pada lemahnya peran negara dalam mengontrol praktik rekrutmen. Negara seharusnya hadir untuk memberikan kepastian hukum dan pedoman yang jelas mengenai batas usia kerja yang sah. Namun, ketidakjelasan norma justru mendorong perusahaan untuk menetapkan kebijakan internal yang berpotensi melanggar asas kesetaraan. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan gagal menjalankan fungsi korektifnya. Praktik rekrutmen diserahkan sepenuhnya kepada kebijakan perusahaan tanpa pengawasan normatif yang memadai. Akibatnya, perlindungan hak atas pekerjaan menjadi tidak efektif. Penetapan usia minimal yang diskriminatif tidak hanya merugikan individu, tetapi juga berdampak sistemik terhadap pasar kerja dan keadilan sosial. Oleh karena itu, diperlukan penafsiran hukum yang menempatkan asas kesetaraan sebagai prinsip utama dalam menilai kebijakan rekrutmen.

Dalam konteks keadilan sosial, pembatasan akses kerja bagi kelompok usia muda berpotensi memperparah ketimpangan ekonomi dan sosial. Kelompok usia muda yang secara hukum masih berada dalam usia produktif kehilangan kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja dan penghasilan. Kondisi ini bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan kesejahteraan dan keadilan sosial. Penetapan usia minimal yang tidak proporsional juga berpotensi melanggar hak atas pekerjaan sebagai hak fundamental warga negara. Oleh karena itu, kebijakan rekrutmen harus dirumuskan dengan mempertimbangkan dampak sosial yang ditimbulkannya. Hukum ketenagakerjaan tidak boleh bersifat netral semu, melainkan harus berpihak pada keadilan substantif.

Berdasarkan analisis normatif tersebut, dapat disimpulkan bahwa penetapan usia minimal dalam rekrutmen tenaga kerja di Indonesia masih menyisakan persoalan serius dalam perspektif asas kesetaraan dan larangan diskriminasi. Ketidakjelasan norma usia kerja membuka ruang bagi praktik rekrutmen yang diskriminatif dan tidak proporsional. Penetapan usia minimal yang tidak didasarkan pada alasan objektif dan relevan dengan pekerjaan berpotensi bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan penegasan norma dan penguatan peran negara dalam mengawasi praktik rekrutmen agar penetapan usia minimal benar-benar berfungsi sebagai instrumen perlindungan, bukan sebagai alat pembatasan hak atas pekerjaan.¹⁰

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis normatif, dapat disimpulkan bahwa pengaturan usia minimal dalam rekrutmen tenaga kerja di Indonesia belum sepenuhnya selaras dengan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai usia kerja masih bersifat parsial dan belum terintegrasi secara sistematis, sehingga menimbulkan konflik norma dan ketidakpastian hukum, khususnya terkait perbedaan antara larangan mempekerjakan anak dan pengecualian terhadap pekerjaan tertentu tanpa parameter objektif yang jelas. Dalam praktiknya, penetapan batas usia minimal cenderung diterapkan secara administratif dan generalistik, menjadikan usia sebagai kriteria seleksi utama tanpa mempertimbangkan kompetensi dan karakteristik pekerjaan, yang pada akhirnya berpotensi melanggar asas kesetaraan serta hak konstitusional warga negara atas pekerjaan yang layak.

REFERENSI

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks, 2011.

¹⁰ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Indeks, 2011, hlm. 88–90.



Jaya, I Nyoman Serikat Putra. “Diskriminasi dalam Hubungan Kerja.” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 20, No. 3 (2013): 385–400.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

Oetomo, R. Goenawan. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2012.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.