

## Perlindungan Hukum bagi Pelamar CPNS Terkait Batas Usia dalam Hukum Kepegawaian

Harmaini<sup>\*1</sup>, Mohammad Arqon<sup>2</sup>, Salman<sup>3</sup>, Ade Uli Kurniati Siregar<sup>4</sup>,  
M. Aria Amirullah<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Hukum, Universitas Merangin

\*Correspondence: [harmaini@universitasmerangin.ac.id](mailto:harmaini@universitasmerangin.ac.id)

Received: 28/06/2025

Accepted: 18/07/2025

Published: 20/07/2025

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) terkait kebijakan batas usia di Indonesia, dengan mengkaji dualisme antara dasar hukum dan potensi diskriminasi dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM). Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data dianalisis secara kualitatif dari bahan hukum primer seperti Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017, serta bahan hukum sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun penetapan batas usia memiliki landasan hukum yang kuat dan rasionalitas administratif untuk efisiensi dan produktivitas, kebijakan ini secara inheren berisiko menciptakan diskriminasi berbasis usia. Kebijakan yang kaku ini berbenturan dengan prinsip non-diskriminasi dalam HAM karena berpotensi mengecualikan kandidat kompeten berdasarkan stereotip usia. Dampak dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi bagi pemerintah untuk mengevaluasi kebijakan yang ada menuju sistem rekrutmen yang lebih fleksibel, substantif, dan berfokus pada kompetensi untuk menjamin keadilan dan kesetaraan kesempatan bagi seluruh warga negara.

**Kata Kunci :** Perlindungan Hukum; CPNS; Batas Usia.

### Abstract

*This research aims to analyze the legal protection for applicants of the Civil Servant Candidates (CPNS) regarding the age limit policy in Indonesia, examining the dualism between its legal basis and the potential for discrimination from a Human Rights (HAM) perspective. This study employs a normative juridical research method with a statutory and conceptual approach. Data were qualitatively analyzed from primary legal materials, such as Law No. 5 of 2014 and Government Regulation No. 11 of 2017, as well as secondary legal materials. The findings indicate that while the age limit policy is strongly grounded in law and administrative rationality for efficiency and productivity, it inherently risks creating age-based discrimination. This rigid policy conflicts with the non-discrimination principle in human rights as it may exclude competent candidates based on age stereotypes. The impact of this research is a recommendation for the government to re-evaluate the existing policy towards a more flexible, substantive, and competency-focused recruitment system to ensure justice and equal opportunities for all citizens.*

**Keywords :** Legal Protection; CPNS; Age Limit.

## PENDAHULUAN

Perlindungan hukum merupakan suatu prinsip dasar yang menjamin setiap individu untuk mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam konteks penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)<sup>1</sup>. Dalam sistem hukum Indonesia, perlindungan hukum diberikan melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk menciptakan keadilan dan kepastian hukum bagi seluruh warga negara<sup>2</sup>.

Peraturan perundang-undangan tidak hanya mengatur mengenai prosedur pelaksanaan penerimaan CPNS, tetapi juga memberikan pedoman mengenai hak dan kewajiban bagi pelamar. Dalam konteks penerimaan CPNS, batas usia merupakan salah satu elemen penting yang diatur oleh hukum. Batasan usia ini didasarkan pada pertimbangan rasional terkait kesiapan mental, fisik, dan kapabilitas seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan publik<sup>3</sup>. Pemerintah melalui berbagai peraturan telah menetapkan batas usia untuk memastikan bahwa pelamar CPNS memiliki kualifikasi usia yang sesuai dengan standar pekerjaan di lingkungan pemerintahan. Hukum kepegawaian merupakan cabang ilmu hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara negara sebagai pemberi kerja dengan para pegawai negeri atau Aparatur Sipil Negara (ASN).<sup>4</sup>

Perlindungan hukum bagi pelamar CPNS merupakan bagian dari upaya untuk menjamin hak-hak pelamar secara adil dalam proses seleksi yang terbuka dan transparan<sup>5</sup>. Salah satu tujuan utama dari perlindungan hukum ini adalah untuk mencegah terjadinya diskriminasi, termasuk diskriminasi usia, yang dapat merugikan para pelamar<sup>6</sup>. Pemerintah telah menetapkan peraturan yang tegas

---

<sup>1</sup> Nazifah Nazifah, "Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Perspektif Hak Asasi Manusia," *Legalitas: Jurnal Hukum* 15, no. 2 (2023): 332–38.

<sup>2</sup> Ferry Irawan Febriansyah, "Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia," *Perspektif* 21, no. 3 (2016): 220–29.

<sup>3</sup> Penny Naluria Utami, "Penanganan Kasus Tindak Pidana Perdagangan Orang Oleh Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur," *Jurnal Ham* 10, no. 2 (2019): 195.

<sup>4</sup> Rita Kartina dan J M Krustiyati, *Kepegawaian Dalam Pemerintah Di Indonesia* (Damara Press, 2023).

<sup>5</sup> Alfie Rizqia Rachmi et al., "Menganalisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Honorer Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan Di SMKN 1 Driyorejo," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 3, no. 2 (2024): 263–72.

<sup>6</sup> Rusdin Tahir et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep Dan Implementasi Terhadap Kesuksesan Organisasi* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

dalam proses rekrutmen CPNS, termasuk pengaturan mengenai batas usia yang harus ditaati oleh semua pihak.

Dalam penerapan peraturan mengenai batas usia CPNS, perlindungan hukum juga meliputi hak-hak pelamar untuk mendapatkan kejelasan dan kepastian tentang ketentuan-ketentuan yang berlaku<sup>7</sup>. Setiap pelamar berhak mengetahui kriteria dan syarat yang ditetapkan secara terbuka dan dapat memanfaatkan mekanisme hukum jika terjadi pelanggaran atau ketidakadilan dalam proses rekrutmen. Hal ini penting dalam rangka mencegah potensi penyalahgunaan wewenang yang dapat merugikan calon pelamar. Selain itu, proses penerimaan CPNS yang fair dan transparan merupakan cerminan dari prinsip negara hukum yang menjunjung tinggi keadilan. Oleh karena itu, penting bagi pelamar CPNS untuk mendapatkan perlindungan hukum dari potensi pelanggaran hak-hak mereka selama proses seleksi berlangsung, termasuk dalam hal batas usia. Dengan demikian, setiap pelamar memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen tanpa diskriminasi yang tidak berdasar.

Batas usia pendaftaran CPNS diatur secara ketat dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia. Secara umum, ketentuan mengenai batas usia minimal dan maksimal dalam seleksi CPNS diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Kedua regulasi ini menetapkan bahwa usia minimal pelamar CPNS adalah 18 tahun, sedangkan usia maksimal bervariasi tergantung pada jenis jabatan yang dilamar, umumnya 35 tahun. Namun, terdapat beberapa pengecualian untuk jabatan-jabatan tertentu yang membutuhkan kualifikasi khusus, seperti dokter, dosen, atau peneliti. Pada jabatan-jabatan ini, batas usia maksimal dapat diperpanjang hingga 40 tahun, sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah terkait. Hal ini bertujuan untuk membuka peluang bagi para profesional yang memiliki keahlian dan pengalaman lebih dalam bidang-bidang tertentu untuk berkontribusi di sektor publik.

---

<sup>7</sup> Dwi Aryanti Ramadhani dan Iwan Erar Joesoef, "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi," *Jurnal Yuridis* 7, no. 1 (2020): 1-26.

Batas usia pendaftaran CPNS bukan hanya sekedar angka, tetapi juga mencerminkan upaya pemerintah untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja yang kompeten dan usia produktif seseorang<sup>8</sup>. Pelamar yang melebihi batas usia yang ditetapkan dianggap tidak lagi memenuhi kualifikasi, baik dari segi kesehatan fisik maupun mental, yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sebagai pegawai negeri sipil secara optimal. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN merupakan salah satu regulasi utama yang mengatur mengenai batas usia dalam penerimaan CPNS. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil juga menjadi dasar hukum yang kuat dalam mengatur syarat usia bagi pelamar CPNS. Kedua aturan ini mengedepankan prinsip meritokrasi, yang menempatkan kompetensi dan kemampuan sebagai dasar utama dalam seleksi CPNS, dengan batasan usia sebagai salah satu unsur penting yang harus dipatuhi.

Selain aturan spesifik tentang ASN, perspektif Hak Asasi Manusia (HAM) juga harus diperhatikan dalam menentukan batas usia pendaftaran CPNS. Prinsip-prinsip non-diskriminasi, sebagaimana tertuang dalam instrumen HAM internasional maupun nasional, harus diimplementasikan dengan benar.<sup>9</sup> Dalam hal ini, pembatasan usia yang diterapkan dalam rekrutmen CPNS tidak boleh melanggar hak-hak dasar pelamar, dan harus memiliki dasar hukum yang jelas serta rasionalisasi yang sesuai dengan kebutuhan publik. Pada tataran hukum internasional, konvensi-konvensi mengenai anti-diskriminasi dan hak-hak sosial ekonomi<sup>10</sup> juga harus menjadi pertimbangan dalam penyusunan kebijakan mengenai batas usia CPNS. Meski pembatasan usia diterapkan untuk alasan administratif dan efisiensi birokrasi, kebijakan ini tidak boleh menyebabkan pelanggaran HAM, terutama jika pembatasan tersebut dinilai tidak proporsional atau diskriminatif.

---

<sup>8</sup> Kartina dan Krustiyati, *Kepegawaian Dalam Pemerintah Di Indonesia*.

<sup>9</sup> Qinthara Nur Faza, Rezya Aprilia Nylam Fitriani, dan Oemar Attallah, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Di Indonesia Sebagai Aktualisasi Negara Hukum Dan Demokrasi," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 2538–50.

<sup>10</sup> Wahyu Nugroho, "Konsistensi Pemerintah Indonesia Dalam Political Will Pasca Keikutsertaan Ratifikasi Perjanjian Internasional Di Bidang HAM," *Jurnal Hukum Unissula* 28, no. 2 (2012): 12280.

Dari segi hukum, batas usia dalam penerimaan CPNS harus dilihat dalam kerangka kebijakan negara untuk memastikan kualitas sumber daya manusia dalam birokrasi.<sup>11</sup> Pembatasan usia yang diterapkan oleh pemerintah memiliki justifikasi yang kuat berdasarkan kebutuhan untuk menyeleksi pelamar yang masih berada dalam usia produktif dan memiliki potensi jangka panjang untuk memberikan kontribusi dalam jangka waktu yang lebih lama. Namun, di sisi lain, pembatasan usia juga dapat menimbulkan potensi pelanggaran hak asasi manusia, khususnya jika batasan tersebut diterapkan secara kaku tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain, seperti kualifikasi dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, kebijakan batas usia harus diimbangi dengan fleksibilitas dalam jabatan-jabatan tertentu yang membutuhkan keahlian khusus, sebagaimana sudah diterapkan dalam beberapa jabatan seperti dokter atau dosen.

Analisis terhadap kebijakan ini harus mencakup evaluasi apakah batas usia yang ditetapkan masih relevan dengan kebutuhan zaman, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi. Apakah ada ruang untuk memperluas batas usia untuk menjaring lebih banyak talenta yang berpengalaman, atau justru mempertahankan batas tersebut untuk memastikan keberlanjutan reformasi birokrasi? Penelitian tentang perlindungan hukum bagi pelamar CPNS terkait batas usia menarik karena menyentuh aspek penting dalam seleksi tenaga kerja sektor publik yang melibatkan prinsip keadilan, non-diskriminasi, dan kepastian hukum. Mengingat bahwa CPNS merupakan tulang punggung birokrasi Indonesia, studi ini relevan untuk memahami bagaimana kebijakan batas usia diterapkan dan sejauh mana perlindungan hukum bagi pelamar yang mungkin merasa dirugikan oleh aturan ini.

Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana kebijakan batas usia dalam CPNS tidak hanya sebatas aturan administratif, tetapi juga mencerminkan prinsip-prinsip dasar hukum dan hak asasi manusia. Melalui analisis ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih inklusif dan adaptif terhadap perkembangan zaman, serta tetap mempertahankan prinsip meritokrasi dalam rekrutmen CPNS. Kesimpulannya, meskipun batas usia dalam seleksi CPNS

---

<sup>11</sup> Febrian Chandra dan Harmaini, "Problematisasi Tata Kelola Birokrasi Sebagai Instrumen Politik Di Indonesia," *Jurnal Hukum STIH YPM* 2, no. 1 (2020): 1–11.

bertujuan untuk menjaga efisiensi dan efektivitas birokrasi, kebijakan ini harus terus dievaluasi dan diperbaiki agar tidak menimbulkan potensi pelanggaran HAM. Penelitian ini menawarkan kontribusi penting dalam menganalisis apakah kebijakan yang ada sudah adil dan proporsional, serta memberikan rekomendasi untuk peningkatan perlindungan hukum bagi pelamar CPNS di masa depan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*normative juridical research*). Metode ini dipilih karena fokus kajian adalah pada analisis norma hukum, prinsip-prinsip, serta peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang batas usia dalam penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan perlindungan hukum yang melekat bagi para pelamar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang relevan, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*)<sup>12</sup> untuk memahami konsep-konsep hukum seperti perlindungan hukum, keadilan, dan non-diskriminasi dalam konteks kepegawaian negara.

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bahan hukum sekunder mencakup berbagai literatur hukum seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, disertasi, dan pendapat para ahli yang relevan dengan isu yang dibahas<sup>13</sup>. Seluruh data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan teknik interpretasi sistematis untuk menjawab permasalahan penelitian mengenai bagaimana perlindungan hukum bagi pelamar CPNS terkait batas usia diatur dalam sistem hukum di Indonesia.

---

<sup>12</sup> Irwansyah, *Penelitian Hukum* (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022).

<sup>13</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2008).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Dasar Hukum dan Rasionalitas Penetapan Batas Usia CPNS

Kebijakan penetapan batas usia dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan manifestasi dari kewenangan negara dalam mengatur manajemen aparatur sipilnya, yang dilandasi oleh prinsip kepastian hukum. Landasan hukum utama bagi kebijakan ini adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-undang ini berfungsi sebagai payung hukum yang mengamanatkan penyelenggaraan manajemen ASN berdasarkan sistem merit, di mana kualifikasi, kompetensi, dan kinerja menjadi acuan utama. Dalam konteks ini, negara diberikan wewenang untuk menetapkan syarat-syarat objektif bagi pelamar, termasuk kriteria usia, sebagai bagian dari upaya membentuk birokrasi yang profesional dan efisien.<sup>14</sup>

Secara lebih teknis, ketentuan mengenai batas usia diatur dalam peraturan pelaksana, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Regulasi ini secara eksplisit menyebutkan bahwa setiap Warga Negara Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS setelah memenuhi persyaratan, dengan ketentuan usia paling rendah 18 tahun dan paling tinggi 35 tahun pada saat melamar. Batasan ini berlaku secara umum untuk sebagian besar formasi jabatan yang dibuka oleh pemerintah. Keberadaan aturan yang spesifik ini bertujuan untuk memberikan pedoman yang jelas dan seragam bagi seluruh instansi pemerintah dalam melaksanakan proses seleksi, sehingga meminimalisir ambiguitas dan potensi penyalahgunaan wewenang.<sup>15</sup>

Salah satu rasionalitas utama di balik penetapan batas usia maksimal 35 tahun adalah pertimbangan mengenai produktivitas dan masa pengabdian. Pemerintah, sebagai pemberi kerja, memiliki kepentingan untuk memastikan bahwa seorang PNS dapat memberikan kontribusi dalam jangka waktu yang optimal sebelum memasuki usia pensiun. Dengan merekrut individu di bawah usia 35 tahun, negara

---

<sup>14</sup> Julia Hapsari, Hartuti Purnaweni, dan Budi Puspo Priyadi, "Implementasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersihdan Melayani Di Bbws Pemali Juana Semarang," *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 1, no. 1 (2019): 25–42.

<sup>15</sup> Khalila Zifa Alifia, Janitra Hudzaifah, dan Lasmaria Marito Sinabutar, "Tinjauan Yuridis Normatif Upaya Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Di Indonesia (Studi Kasus Putusan Nomor 2/G/2021/PTUN. JBI)," *Dinamika Hukum* 25, no. 1 (2024): 20–33, <https://doi.org/10.35315/dh.v25i1.9342>.



dapat memaksimalkan "*return on investment*" atas biaya yang telah dikeluarkan untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi. Kebijakan ini merupakan strategi manajemen sumber daya manusia untuk menjamin regenerasi dan keberlanjutan birokrasi dengan tenaga kerja yang memiliki rentang waktu pengabdian yang panjang dan produktif bagi negara.

Batas usia juga sering kali dijadikan sebagai proksi atau penanda tidak langsung atas kondisi kesehatan fisik dan mental seseorang. Dalam paradigma administrasi publik tradisional, tugas-tugas pelayanan masyarakat dianggap menuntut tingkat kebugaran, daya tahan, dan adaptabilitas yang tinggi. Meskipun tidak selalu akurat secara individual, usia muda hingga pertengahan tiga puluhan secara umum diasosiasikan dengan kondisi fisik dan mental yang prima. Rasionalitas ini, meskipun dapat diperdebatkan, bertujuan untuk menyaring pelamar yang secara statistik memiliki kemungkinan lebih besar untuk dapat menjalankan tugas-tugas kenegaraan secara efektif dan konsisten dalam jangka panjang.

Integrasi batas usia ke dalam sistem merit juga merupakan aspek analisis yang penting. UU ASN secara tegas mendorong sistem merit yang berfokus pada kompetensi. Dalam kerangka ini, usia tidak dilihat sebagai faktor diskriminatif, melainkan sebagai salah satu elemen dari kualifikasi dasar yang bersifat objektif. Penetapan batas usia berfungsi sebagai mekanisme penyaringan awal (*initial screening*) untuk memastikan bahwa kandidat yang lolos ke tahap seleksi kompetensi adalah mereka yang telah memenuhi kriteria viabilitas jangka panjang bagi organisasi pemerintahan. Dengan demikian, kebijakan ini diposisikan sebagai alat untuk menyeimbangkan antara prinsip meritokrasi murni dengan kebutuhan pragmatis negara dalam manajemen kepegawaiannya.

Meskipun demikian, kerangka hukum yang ada menunjukkan adanya kesadaran bahwa kebijakan batas usia yang kaku tidak selamanya tepat. Hal ini tercermin dari adanya klausul pengecualian yang memperbolehkan batas usia pelamar hingga 40 tahun untuk jabatan-jabatan fungsional tertentu yang memerlukan kualifikasi pendidikan tinggi, seperti dokter, dosen, dan peneliti. Fleksibilitas ini menunjukkan bahwa pembentuk kebijakan memahami bahwa untuk profesi tertentu, kematangan dan keahlian optimal baru tercapai pada usia



yang lebih lanjut. Pengecualian ini merupakan bentuk penyesuaian kebijakan yang rasional untuk mengakomodasi kebutuhan akan talenta-talenta dengan keahlian spesifik yang proses pendidikannya memakan waktu lebih lama.

Dari perspektif ekonomi kelembagaan, kebijakan batas usia dapat dianalisis sebagai upaya negara untuk mengelola aset sumber daya manusianya secara efisien. Biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga pembayaran gaji dan tunjangan merupakan investasi jangka panjang. Dengan menetapkan batas usia, negara berupaya memastikan bahwa investasi tersebut akan memberikan imbal hasil yang maksimal melalui masa kerja yang panjang. Logika ini menempatkan PNS bukan hanya sebagai abdi negara, tetapi juga sebagai aset sumber daya manusia yang perlu dikelola secara strategis untuk mendukung keberhasilan organisasi pemerintahan secara keseluruhan.

Sebagai kesimpulan, penetapan batas usia CPNS merupakan kebijakan yang lahir dari perpaduan antara landasan hukum yang kuat dan berbagai pertimbangan rasional yang kompleks. Kebijakan ini merepresentasikan titik temu antara kebutuhan negara akan birokrasi yang efisien, produktif, dan berkelanjutan dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia modern. Di satu sisi, ia menyediakan kepastian hukum dan objektivitas dalam proses seleksi. Namun, di sisi lain, kebijakan ini secara inheren menyimpan potensi gesekan dengan prinsip kesetaraan kesempatan dan hak asasi manusia, yang menuntut adanya evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan agar tetap relevan dan adil bagi seluruh warga negara.

### **Potensi Diskriminasi Usia dalam Perspektif Hak Asasi Manusia**

Meskipun kebijakan batas usia dalam rekrutmen CPNS memiliki landasan hukum dan rasionalitas administratif yang jelas, implementasinya bersinggungan langsung dengan prinsip-prinsip fundamental Hak Asasi Manusia (HAM), terutama mengenai larangan diskriminasi. Prinsip non-diskriminasi adalah pilar utama dalam berbagai instrumen HAM, baik nasional maupun internasional, yang menegaskan bahwa setiap individu berhak atas perlakuan yang setara tanpa memandang asal-usul, jenis kelamin, agama, maupun usia.<sup>16</sup> Ketika sebuah kebijakan publik

---

<sup>16</sup> Febrian Chandra, Fitri Yanni, dan Nessie Gusriyani, "Hukum Dan Demokrasi Indonesia Masa Depan," *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum* 2, no. 1 (January 31, 2024): 1–11, <https://doi.org/10.70308/adagium.v2i1.19>.

menggunakan usia sebagai kriteria eksklusi, ia secara inheren membuka ruang bagi potensi diskriminasi yang dapat merugikan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan kesempatan yang sama dalam pemerintahan.<sup>17</sup>

Dari perspektif hukum HAM, diskriminasi terjadi ketika perlakuan berbeda yang didasarkan pada karakteristik tertentu, seperti usia, tidak memiliki justifikasi yang objektif dan rasional.<sup>18</sup> Batas usia yang bersifat kaku dan pukul rata berisiko terjebak dalam stereotip bahwa produktivitas, kemampuan adaptasi, dan kapasitas belajar menurun secara signifikan setelah melewati usia 35 tahun. Pandangan semacam ini mengabaikan keragaman kapasitas individu dan mengesampingkan nilai dari pengalaman kerja (senioritas) dan kematangan emosional yang sering kali datang seiring bertambahnya usia. Analisis serupa dapat ditarik dari kajian perlindungan hukum bagi kelompok rentan lainnya, di mana kebijakan yang tampaknya netral dapat berdampak diskriminatif secara tidak langsung.

Pada tataran hukum internasional, komitmen Indonesia untuk meratifikasi berbagai perjanjian di bidang HAM menuntut adanya konsistensi antara kebijakan domestik dengan norma-norma global.<sup>19</sup> Meskipun banyak konvensi tidak secara eksplisit menyebut usia sebagai dasar diskriminasi yang dilarang, semangatnya jelas melindungi semua individu dari perlakuan sewenang-wenang. Dengan demikian, kebijakan pembatasan usia harus dapat dipertanggungjawabkan di hadapan prinsip proporsionalitas. Artinya, negara harus mampu membuktikan bahwa pembatasan tersebut mutlak diperlukan untuk mencapai tujuan yang sah, dan tidak ada cara lain yang lebih ringan atau tidak bersifat diskriminatif untuk mencapai tujuan yang sama.

Uji proporsionalitas ini menjadi krusial. Apakah pelarangan total bagi pelamar di atas 35 tahun merupakan satu-satunya cara untuk menjamin birokrasi yang produktif? Argumen tandingannya adalah bahwa tes kompetensi, psikotes, dan uji

---

<sup>17</sup> Shela Marlian dan Deasy Silvy Sari, "Implementasi Kebijakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung," *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik* 5, no. 2 (2020): 208–27.

<sup>18</sup> Mukhamad Luthfan Setiaji dan Aminullah Ibrahim, "Kajian Hak Asasi Manusia Dalam Negara the Rule of Law: Antara Hukum Progresif Dan Hukum Positif," *Lex Scientia Law Review* 2, no. 2 (2018): 123–38.

<sup>19</sup> Faza, Fitriani, dan Attallah, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Di Indonesia Sebagai Aktualisasi Negara Hukum Dan Demokrasi."

kesehatan yang komprehensif seharusnya sudah cukup untuk menyaring kandidat yang cakap, terlepas dari usia kronologis mereka. Kebijakan batas usia yang ketat dapat dipandang sebagai jalan pintas administratif yang mengorbankan prinsip keadilan individual. Hal ini menciptakan sebuah paradoks, di mana negara yang bertujuan menjamin kesejahteraan melalui pelayanan publik justru menghalangi sebagian warganya untuk berpartisipasi dalam penyelenggaraannya.

Dampak sosial dari kebijakan ini juga signifikan. Pembatasan usia dapat secara tidak proporsional merugikan kelompok tertentu, misalnya perempuan yang mungkin menunda karir untuk mengurus keluarga atau individu dari latar belakang ekonomi kurang mampu yang baru memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan tinggi di usia yang lebih matang. Bagi mereka, batas usia 35 tahun menjadi tembok penghalang yang memupus harapan untuk mengabdikan sebagai PNS, meskipun mereka memiliki kualifikasi dan kompetensi yang mumpuni. Kebijakan ini berisiko melanggengkan ketidaksetaraan struktural yang sudah ada di masyarakat.

Konsep perlindungan hukum bagi pelamar CPNS harus dimaknai secara luas. Perlindungan tersebut tidak hanya sebatas memastikan proses seleksi berjalan transparan sesuai aturan yang ada, tetapi juga mencakup perlindungan dari substansi aturan itu sendiri yang berpotensi diskriminatif. Pelamar harus memiliki akses terhadap mekanisme hukum yang efektif untuk menggugat kebijakan yang dirasa melanggar hak-hak fundamental mereka. Tanpa adanya ruang untuk evaluasi dan koreksi yudisial, maka perlindungan hukum yang diberikan menjadi tidak utuh.

Pada akhirnya, menyeimbangkan kebutuhan negara dengan penghormatan terhadap HAM adalah sebuah keniscayaan bagi negara hukum demokratis. Kebijakan rekrutmen ASN di masa depan perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih fleksibel dan substantif. Daripada menggunakan usia sebagai filter utama, fokus utama harus tetap pada kompetensi, integritas, dan potensi kandidat yang diukur melalui instrumen seleksi yang adil dan objektif. Merevisi atau setidaknya membuat pengecualian yang lebih luas dalam kebijakan batas usia akan menjadi langkah progresif yang tidak hanya memperluas sumber talenta bagi birokrasi, tetapi juga menegaskan komitmen negara dalam menjunjung tinggi martabat dan hak asasi setiap warganya.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik dua kesimpulan utama. Pertama, kebijakan penetapan batas usia dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Indonesia memiliki landasan hukum yang kuat dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017. Kebijakan ini didasari oleh rasionalitas yang bersifat administratif dan ekonomis, seperti untuk menjamin masa pengabdian yang panjang, menjaga produktivitas, dan efisiensi investasi sumber daya manusia dalam kerangka sistem merit. Kedua, di balik landasan hukum dan rasionalitas tersebut, kebijakan batas usia yang kaku menyimpan potensi diskriminasi yang signifikan dan berbenturan dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia (HAM). Pembatasan ini berisiko terjebak dalam stereotip usia dan mengesampingkan kompetensi individu, sehingga dapat menghalangi hak warga negara untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam pemerintahan.

Hasil penelitian ini merekomendasikan adanya evaluasi ulang terhadap kebijakan batas usia oleh pemerintah, khususnya Kementerian PANRB dan BKN, untuk mempertimbangkan pendekatan yang lebih fleksibel dan substantif yang tidak hanya berpatokan pada usia kronologis. Untuk pengembangan penelitian di masa depan, disarankan untuk melakukan beberapa kajian lanjutan. Pertama, penelitian empiris yang mengukur korelasi antara usia perekrutan dengan kinerja dan produktivitas jangka panjang PNS. Kedua, penelitian hukum komparatif untuk membandingkan kebijakan batas usia rekrutmen aparatur sipil negara di Indonesia dengan negara-negara lain guna menemukan praktik terbaik yang lebih adil dan inklusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alifia, Khalila Zifa, Janitra Hudzaifah, dan Lasmaria Marito Sinabutar. "Tinjauan Yuridis Normatif Upaya Penyelesaian Sengketa Kepegawaian Di Indonesia (Studi Kasus Putusan Nomor 2/G/2021/PTUN. JBI)." *Dinamika Hukum* 25, no. 1 (2024): 20–33. <https://doi.org/10.35315/dh.v25i1.9342>.
- Chandra, Febrian, dan Harmaini. "Problematisa Tatanan Birokrasi Sebagai Instrumen Politik Di Indonesia." *Jurnal Hukum STIH YPM* 2, no. 1 (2020): 1–11.
- Chandra, Febrian, Fitri Yanni, dan Nessie Gusriyani. "Hukum Dan Demokrasi Indonesia Masa Depan." *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum* 2, no. 1 (January 31, 2024): 1–11. <https://doi.org/10.70308/adagium.v2i1.19>.

- Faza, Qinthara Nur, Rezya Aprilia Nylam Fitriani, dan Oemar Attallah. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Di Indonesia Sebagai Aktualisasi Negara Hukum Dan Demokrasi." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 2538–50.
- Febriansyah, Ferry Irawan. "Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia." *Perspektif* 21, no. 3 (2016): 220–29.
- Hapsari, Julia, Hartuti Purnaweni, dan Budi Puspo Priyadi. "Implementasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersihdan Melayani Di Bbws Pemali Juana Semarang." *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 1, no. 1 (2019): 25–42.
- Irwansyah. *Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022.
- Kartina, Rita, dan J M Krustiyati. *Kepegawaian Dalam Pemerintah Di Indonesia*. Damera Press, 2023.
- Marlian, Shela, dan Deasy Silvya Sari. "Implementasi Kebijakan Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung." *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik* 5, no. 2 (2020): 208–27.
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Nazifah, Nazifah. "Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas Dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Perspektif Hak Asasi Manusia." *Legalitas: Jurnal Hukum* 15, no. 2 (2023): 332–38.
- Nugroho, Wahyu. "Konsistensi Pemerintah Indonesia Dalam Political Will Pasca Keikutsertaan Ratifikasi Perjanjian Internasional Di Bidang HAM." *Jurnal Hukum Unissula* 28, no. 2 (2012): 12280.
- Rachmi, Alfie Rizqia, Icha Febrianti Zahroh, Alyadea Puspita Ribiana, dan Windasari Windasari. "Menganalisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Honorer Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan Di SMKN 1 Driyorejo." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 3, no. 2 (2024): 263–72.
- Ramadhani, Dwi Aryanti, dan Iwan Erar Joesoef. "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi." *Jurnal Yuridis* 7, no. 1 (2020): 1–26.
- Setiaji, Mukhamad Luthfan, dan Aminullah Ibrahim. "Kajian Hak Asasi Manusia Dalam Negara the Rule of Law: Antara Hukum Progresif Dan Hukum Positif." *Lex Scientia Law Review* 2, no. 2 (2018): 123–38.
- Tahir, Rusdin, Didi Iskandar Aulia, Sunarto Sunarto, Hendra Syahputra, Rina Dewi, Deden Darajat Muharam, Joeliaty Joeliaty, Ramadhi Ramadhi, Mohamad Rohim, dan Salamatul Afiyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep Dan Implementasi Terhadap Kesuksesan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

Utami, Penny Naluria. "Penanganan Kasus Tindak Pidana Perdagangan Orang Oleh Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur." *Jurnal Ham* 10, no. 2 (2019): 195.