

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP URGENSI PENGATURAN LARANGAN
DISKRIMINASI USIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA
(Studi Analisis Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025)**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

ANNISA NUR RAKHMA WIDAYAT

22103040016

PEMBIMBING:

ANNISA DIAN ARINI, M.H.

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

ABSTRAK

Diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja masih banyak terjadi di Indonesia, terutama melalui pencantuman batas usia dalam iklan lowongan kerja yang tidak selalu didasarkan pada kebutuhan objektif pekerjaan. Praktik ini menutup akses pencari kerja usia dewasa dan lanjut usia terhadap pasar kerja. Hingga saat ini, hukum ketenagakerjaan nasional belum mengatur larangan diskriminasi usia secara tegas dan eksplisit, sehingga perlindungan hukum bagi pencari kerja lintas usia masih lemah. Kondisi tersebut mendorong Pemerintah Provinsi Jawa Timur menerbitkan Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025 sebagai kebijakan untuk mengimbau penghapusan praktik diskriminasi dalam lowongan kerja, termasuk diskriminasi usia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan larangan diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja serta mengkaji dampak sosiologis penerapan Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan sosiologis. Data diperoleh melalui wawancara dengan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, pemberi kerja, dan pencari kerja, serta didukung studi kepustakaan. Analisis dilakukan secara deskriptif analitis dengan menggunakan teori keadilan dan teori kesetaraan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, secara yuridis larangan diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia belum diatur secara tegas dan eksplisit dalam peraturan perundang-undangan nasional, sehingga perlindungan hukum bagi pencari kerja usia dewasa dan lanjut usia masih bersifat umum dan belum memberikan kepastian hukum. Kedua, secara sosiologis penerapan Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025 memberikan dampak pada peningkatan kesadaran dan perubahan cara pandang sebagian pelaku usaha serta pencari kerja terhadap praktik diskriminasi usia, namun dalam praktik rekrutmen masih ditemukan diskriminasi usia secara terselubung pada tahap seleksi internal perusahaan karena keterbatasan daya ikat dan ketiadaan sanksi hukum.

Kata Kunci: Diskriminasi Usia, Rekrutmen Tenaga Kerja, Surat Edaran Gubernur Jawa Timur

ABSTRACT

Age discrimination in the recruitment process remains prevalent in Indonesia, particularly through the inclusion of age limits in job advertisements that are not always based on the objective needs of the job. This practice restricts access to the labor market for adult and elderly job seekers. To date, national labor law does not explicitly prohibit age discrimination, resulting in weak legal protection for job seekers of all ages. This situation prompted the East Java Provincial Government to issue Governor's Circular Letter No. 560/14861/012/2025 as a policy calling for the elimination of discriminatory practices in job vacancies, including age discrimination.

This study aims to analyze the regulation prohibiting age discrimination in labor recruitment and examine the sociological impact of the implementation of the East Java Governor's Circular Letter Number 560/14861/012/2025. This study uses an empirical juridical method with a statutory and sociological approach. Data were obtained through interviews with the East Java Provincial Manpower and Transmigration Office, employers, and job seekers, and supported by literature studies. The analysis was conducted descriptively and analytically using the theories of justice and equality.

The research results indicate that: First, legally, the prohibition on age discrimination in the labor recruitment process in Indonesia has not been explicitly regulated in national legislation. Consequently, legal protection for adult and elderly job seekers remains general and lacks legal certainty. Second, sociologically, the implementation of the East Java Governor's Circular Letter No. 560/14861/012/2025 has increased awareness and changed the perspectives of some business actors and job seekers regarding age discrimination practices. However, in recruitment practices, covert age discrimination is still found during the internal selection stage of companies due to limited binding power and the absence of legal sanctions.

Keywords: *Age Discrimination, Labor Recruitment, East Java Governor's Circular Letter*

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Nur Rakhma Widayat

NIM : 22103040016

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Judul Skripsi : Analisis Yuridis Terhadap Urgensi Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi Analisis Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya adalah asli hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu di dalam naskah skripsi ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 07 Januari 2026



Annisa Nur Rakhma Widayat
NIM: 22103040016

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi Saudari Annisa Nur Rakhma Widayat

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Annisa Nur Rakhma Widayat

NIM : 22103040016

Judul Skripsi : Analisis Yuridis Terhadap Urgensi Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi Analisis Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 07 Januari 2026

Pembimbing



Annisa Dian Arini, S.H., M.H.

NIP. 19880126 201903 2 007

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-203/U.n.02/DS/PP.00.9/02/2026

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS YURIDIS TERHADAP URGENSI PENGATURAN LARANGAN DISKRIMINASI USIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA (STUDI ANALISIS SURAT EDARAN GUBERNUR JAWA TIMUR NOMOR 560/14861/012/2025)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANNISA NUR RAKHMA WIDAYAT
Nomor Induk Mahasiswa : 22103040016
Telah diujikan pada : Selasa, 20 Januari 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Annisa Dian Arini, M.H.
SIGNED

Valid ID: 6989d80a1b85a



Penguji I

Dr. Faiq Tobroni, M.H.
SIGNED

Valid ID: 698583f03b90d



Penguji II

Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., M.Ag., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6985ca89ba226



Yogyakarta, 20 Januari 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 698c39f28f13b

MOTTO

“TAKE THE RISK OR LOSE THE CHANCE”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Yuridis terhadap Urgensi Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi Analisis Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025)” dengan baik dan tepat waktu. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju cahaya ilmu pengetahuan dan keadilan.

Proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan, baik secara akademik maupun teknis. Namun demikian, berkat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Noorhadi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

4. Ibu Farrah Syamala Rosyda, M.H., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
5. Bapak Dr. Ach. Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan selama penulis menempuh studi.
6. Ibu Annisa Dian Arini, M.H., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, serta memberikan masukan secara sabar dan konstruktif dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen, staf akademik, staf administrasi, dan civitas akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan pelayanan akademik selama masa studi penulis.
8. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan para narasumber yang telah bersedia memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
9. Untuk panutan utama dalam kehidupan penulis, Bapak Nur Widayat, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas setiap perjuangan yang telah dicurahkan tanpa mengenal lelah dan menyerah demi mengupayakan kehidupan terbaik bagi penulis. Berkat kerja keras, pengorbanan, dan ketulusan beliau, penulis dapat menyelesaikan pendidikan hingga memperoleh gelar

sarjana. Terima kasih atas setiap cucur keringat dan usaha yang Bapak tukarkan menjadi nafkah, sehingga penulis dapat sampai pada tahap ini.

10. Untuk Ibu tersayang, Ibu Ida Sulistiyowati, sosok yang menjadi alasan utama penulis mampu bertahan dan terus melangkah hingga saat ini. Terima kasih atas seluruh doa, motivasi, semangat, serta harapan yang tidak pernah terputus. Terima kasih karena senantiasa menjadi sandaran terkuat di tengah kerasnya dunia, tanpa pernah menuntut berlebihan, dan selalu setia mendampingi setiap langkah penulis dalam menempuh pendidikan. Untuk seluruh pengorbanan, baik secara moral maupun finansial, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya.
11. Untuk adikku tersayang, Malaeka Faras Widayat, terima kasih telah menjadi sumber semangat dan motivasi bagi penulis dalam setiap langkah perjuangan. Semoga apa yang penulis perjuangkan hari ini dapat menjadi pijakan bagi masa depanmu yang lebih baik.
12. Bulek Putri, Om Danang, Adik-adikku dan seluruh keluarga besar yang selalu menjadi penyemangat, motivasi dan pendukung dalam menyelesaikan skripsi dan selalu kebersamai dalam masa studi penulis.
13. Sahabat penulis, Nayla Zahira dan Umi Mutmainnah, yang telah menjadi teman seperjuangan dalam suka dan duka, senantiasa memberikan dukungan moral, semangat, serta kebersamaan yang bermakna bagi penulis selama proses penyusunan skripsi dan masa studi.
14. Untuk sahabat-sahabat penulis sejak kecil, Dila Yoni Saputri, Irma Andriyani, Khristin Jayanti, dan Nur Wahyu Hidayati, terima kasih atas kebersamaan,

dukungan, dan tawa yang selalu menemani serta membantu penulis melewati masa-masa penuh tekanan selama perjalanan ini.

15. Rekan-rekan seperjuangan Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Angkatan 22, terkhusus kepada Dela Puspitasari dan Ade Fitriani Harahap, serta teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah menemani proses belajar dan berbagi pengalaman selama masa perkuliahan.
16. Rekan-rekan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Kelompok Desa Tlogomulyo, terkhusus untuk Nilam Meinanda Zakyati, Lailatun Nurur Rohmah, dan Rustinesia Rahayu.
17. Annisa Nur Rakhma Widayat, diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai dan tetap menjalani setiap proses meskipun tidak selalu mudah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan perlindungan terhadap prinsip kesetaraan kesempatan kerja di Indonesia.

Yogyakarta, 7 Januari 2026

Penulis



Annisa Nur Rakhma Widayat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	7
D. Telaah Pustaka	9
E. Kerangka Teoritik	12
F. Metode Penelitian	17
G. Sistematika Pembahasan	21
BAB II	23
TINJAUAN TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN, DISKRIMINASI USIA, DAN LARANGAN DISKRIMINASI DALAM PROSES REKRUTMEN	23
A. Hukum Ketenagakerjaan	23
1. Pengertian	23
2. Ruang Lingkup	27
3. Asas-Asas Dalam Hukum Ketenagakerjaan	31
B. Tinjauan Umum tentang Diskriminasi Usia	33
1. Pengertian Diskriminasi dan Diskriminasi Usia	33
2. Bentuk-bentuk Diskriminasi Usia di Dunia Kerja	37
C. Larangan Diskriminasi dalam Rekrutmen	42
1. Pengertian Rekrutmen Tenaga Kerja	42

2. Prinsip Nondiskriminasi dalam Rekrutmen Tenaga Kerja	45
BAB III.....	49
TINJAUAN UMUM SURAT EDARAN GUBERNUR JAWA TIMUR NOMOR 560/14861/012/2025.....	49
A. Latar Belakang dan Dasar Hukum Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025.....	49
B. Tujuan dan Substansi Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025	53
C. Kondisi Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur	56
D. Penerapan Surat Edaran di Lapangan	60
1. Pandangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur	60
2. Tanggapan Pemberi Kerja.....	65
3. Pengalaman Para Pekerja.....	69
BAB IV	78
ANALISIS PENGATURAN LARANGAN DISKRIMINASI USIA DAN DAMPAK SOSIOLOGIS TERHADAP PENERAPAN SURAT EDARAN GUBERNUR JAWA TIMUR NOMOR 560/14861/012/2025	78
A. Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen Tenaga Kerja .	78
B. Dampak Sosiologis Penerapan Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025	85
BAB V.....	94
PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN.....	101
CURRICULUM VITAE	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rentang Usia Responden.....	71
Gambar 2. Tingkat Pendidikan Responden.....	71
Gambar 3. Status Pekerjaan Responden.....	72
Gambar 4. Pernah Melihat Praktik Pembatasan Usia.....	72
Gambar 5. Pernah Ditolak karena Usia.....	73
Gambar 6. Persepsi Frekuensi Penggunaan Batas Usia dalam Rekrutmen.....	74
Gambar 7. Sumber Informasi tentang Surat Edaran.....	75
Gambar 8. Pengaruh Surat Edaran dalam Membuka Peluang Kerja.....	76
Gambar 9. Pengaruh Surat Edaran dalam Memberi Rasa Aman.....	76
Gambar 10. Pengaruh Surat Edaran dalam Memberi Motivasi dan Keberanian.....	77
Gambar 11. Rekomendasi Langkah Penghapusan Diskriminasi Usia.....	77
Gambar 12. Keterbukaan Akses Kerja.....	87
Gambar 13. Keberanian Melamar Kerja.....	88
Gambar 14. Rasa Aman Sosial.....	89
Gambar 15. Persepsi Keadilan Rekrutmen.....	89

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak atas pekerjaan merupakan hak konstitusional yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 28D ayat (2) juga menegaskan hak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk memastikan setiap warga negara memperoleh kesempatan kerja tanpa diskriminasi.¹

Dalam praktiknya, prinsip kesetaraan dalam ketenagakerjaan belum sepenuhnya terwujud. Salah satu permasalahan klasik dalam ketenagakerjaan adalah diskriminasi dalam proses rekrutmen. Bentuk diskriminasi dapat berupa perbedaan perlakuan berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, agama, maupun usia. Dari berbagai bentuk tersebut, diskriminasi usia menjadi yang paling sering terjadi meskipun kurang mendapat perhatian serius.²

Diskriminasi usia dalam rekrutmen merujuk pada pembatasan kesempatan kerja berdasarkan kategori umur, bukan pada kompetensi atau kualifikasi pelamar. Diskriminasi usia menimbulkan penilaian yang tidak objektif dan mengabaikan prinsip meritokrasi. Kondisi tersebut menyebabkan

¹ Pasal 28D ayat (2).

² J. Smith, "Age Discrimination in Employment: A Review of the Literature", *Journal of Human Resources*, Vol. 55, No. 2 (2020), hlm. 5.

tenaga kerja dengan kemampuan memadai tersisih hanya karena faktor usia. Fenomena ini masih mudah ditemui dalam iklan lowongan kerja yang mencantumkan batas usia maksimal, meskipun pekerjaan yang ditawarkan tidak menuntut kondisi fisik berat. Misalnya, Monami Bakery membuka lowongan SPG paruh waktu untuk usia 18–25 tahun, OTO Group mensyaratkan usia maksimal 25 tahun untuk posisi *Administration Staff*, dan sebuah restoran di Semarang hanya menerima pelamar *waitress* berusia maksimal 25 tahun. Kondisi tersebut membuat pelamar berusia di atas 25 tahun tersisih meskipun memiliki kualifikasi yang relevan.³

Masih banyak perusahaan yang secara terbuka mencantumkan syarat usia “maksimal 25 tahun” dengan berbagai alasan pragmatis. Penerapan batas usia kerap dikaitkan dengan upaya mencegah eksploitasi anak, memastikan tenaga kerja berada dalam usia produktif, serta memudahkan pengelolaan sumber daya manusia.⁴ Seorang praktisi *Human Resource Development* (HRD) di salah satu BUMN menyatakan bahwa perusahaan cenderung mencari pegawai berusia di bawah 27 tahun karena dinilai lebih mudah diarahkan, belum memiliki banyak tanggungan keluarga, serta lebih fleksibel untuk dibentuk sesuai kebutuhan.⁵ Selain itu, terdapat anggapan bahwa pekerja muda

³ Contoh iklan lowongan kerja di Indonesia, diakses dari situs resmi perusahaan dan portal lowongan kerja (Jobstreet, Indeed, 2024).

⁴ Shelomita Putri Amelia dkk., “Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia,” *Terang: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, Vol. 1, No. 3 (2024), hlm. 67.

⁵ Video TikTok Vina, “Alasan Perusahaan Menerapkan Batas Usia dalam Rekrutmen”, 6 Oktober 2023., <https://vt.tiktok.com/ZSDnc5dYh/>, diakses 25 September 2025.

lebih mudah beradaptasi dengan teknologi baru serta memiliki stamina lebih baik. Namun, alasan tersebut tidak didukung bukti empiris yang kuat dan cenderung menjadi justifikasi untuk menutup kesempatan bagi pekerja berusia lebih tua yang memiliki kompetensi setara atau lebih tinggi.⁶

Ketiadaan mekanisme pengawasan yang efektif serta sanksi yang tegas memperburuk kondisi ketenagakerjaan sehingga praktik diskriminasi usia berlangsung secara terbuka. Pencari kerja yang memiliki kualifikasi memadai kehilangan kesempatan kerja hanya karena melampaui batas usia administratif yang ditetapkan perusahaan. Hal ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga berimplikasi pada aspek sosial dan ekonomi. Pada tingkat individu diskriminasi usia menimbulkan rasa ketidakadilan, menurunkan motivasi, dan berpotensi menimbulkan masalah psikologis. Pada tingkat sosial diskriminasi usia memperlebar kesenjangan antargenerasi dan melanggengkan stereotip negatif terhadap kelompok usia tertentu. Pada tingkat ekonomi diskriminasi usia menghambat pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal sehingga menurunkan produktivitas nasional.⁷

Permasalahan diskriminasi usia juga pernah diajukan ke Mahkamah Konstitusi melalui uji materi terhadap Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Meskipun permohonan ditolak, *dissenting opinion* Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah menyatakan bahwa ketentuan tersebut

⁶ R. A. Hotmartua Simanullang dkk., "Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia Dalam Proses Rekrutmen Di Indonesia," *Jurnal Legislatif*, Vol. 8, No. 1 (2024), hlm. 71.

⁷ J. Smith, "Economic and Social Impacts of Age Discrimination", *International Labour Review*, Vol. 159, No. 3 (2020), hlm. 7.

berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka peluang diskriminasi. Hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi usia masih menjadi problematika konstitusional yang perlu mendapat perhatian serius.⁸

Hingga kini, aturan hukum nasional belum mengatur larangan diskriminasi usia secara eksplisit. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memuat larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, wana kulit, dan aliran politik.⁹ Celah hukum ini dimanfaatkan banyak perusahaan untuk tetap menerapkan pembatasan usia dalam rekrutmen tanpa alasan yang objektif.

Dalam ranah internasional, Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 menegaskan kewajiban negara untuk menjamin tidak adanya praktik diskriminasi dalam dunia kerja. Dengan formulasi yang terbuka, konvensi ini secara normatif tidak membatasi diskriminasi hanya pada dasar ras, jenis kelamin, agama, atau asal-usul sosial semata, tetapi juga bentuk lain dari pembedaan, pengecualian, atau preferensi yang berakibat pada hilangnya atau terganggunya kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.¹⁰ Dengan demikian, meskipun tidak selalu disebutkan secara terperinci dalam norma nasional,

⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 123/PUU-X/2012, dissenting opinion Hakim M. Guntur Hamzah.

⁹ Pasal 5 dan 6.

¹⁰ Pasal 6.

prinsip perlindungan terhadap diskriminasi usia sebenarnya sudah tercakup dalam kerangka hukum internasional.

Di tengah kekosongan regulasi nasional, Pemerintah Provinsi Jawa Timur mengambil inisiatif melalui kebijakan non-legislatif berupa Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025 yang diterbitkan pada 2 Mei 2025. Surat edaran ini melarang seluruh perusahaan di Jawa Timur melakukan diskriminasi usia dalam proses rekrutmen dan mendorong sistem seleksi berbasis kompetensi dan pengalaman.¹¹ Kebijakan tersebut dipandang sebagai langkah progresif untuk mencegah diskriminasi usia di dunia kerja. Dukungan terhadap SE ini datang dari berbagai pihak, termasuk Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) yang menilai kebijakan tersebut sebagai bentuk keberpihakan negara terhadap pekerja usia produktif yang terpinggirkan oleh syarat administratif.¹²

Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025 yang bersifat non-legislatif (*soft law*) tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat sebagaimana undang-undang atau peraturan daerah. Surat edaran tersebut hanya bersifat imbauan administratif tanpa konsekuensi yuridis bagi pihak yang tidak melaksanakannya. Kondisi ini menyebabkan penerapannya bergantung pada kesadaran sosial perusahaan dan lembaga rekrutmen dalam menyesuaikan kebijakan rekrutmen yang inklusif.

¹¹ Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025 tentang Larangan Batas Usia dalam Rekrutmen, 2 Mei 2025.

¹² Pernyataan resmi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Mei 2025.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan akademik untuk mengkaji urgensi pengaturan larangan diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja, khususnya dalam konteks kebijakan daerah yang menggunakan pendekatan non-legislatif. Hukum nasional belum memiliki ketentuan yang tegas mengenai larangan diskriminasi usia, sehingga menimbulkan kekosongan norma yang berdampak pada maraknya praktik diskriminasi usia di dunia kerja. Kekosongan tersebut penting untuk dikaji guna menilai penerapan serta dampak sosial kebijakan non-legislatif di tingkat daerah dalam memberikan perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja.

Analisis terhadap implementasi Surat Edaran Gubernur Jawa Timur diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan sosial. Penelitian ini juga bertujuan untuk menilai sejauh mana kebijakan berbasis imbauan tersebut memengaruhi perilaku sosial perusahaan dalam pelaksanaan rekrutmen. Selain itu, penelitian ini ingin mengidentifikasi sejauh mana kebijakan tersebut membuka kesempatan kerja yang lebih adil bagi kelompok usia dewasa dan lanjut usia di Provinsi Jawa Timur.

Dengan demikian, penting untuk menelaah dampak sosiologis dari diberlakukannya surat edaran tersebut terhadap masyarakat, terutama terhadap pencari kerja berusia dewasa dan lanjut usia. Penelitian ini berupaya menilai sejauh mana surat edaran mampu mendorong perubahan sosial dalam praktik rekrutmen tenaga kerja agar lebih setara lintas usia serta mengidentifikasi berbagai kendala sosial yang timbul akibat belum adanya regulasi yang bersifat

mengikat secara hukum. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul **“Analisis Yuridis dan Sosiologis terhadap Penerapan Larangan Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi pada Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025)”** sebagai upaya untuk mengkaji hubungan antara kebijakan hukum non-legislatif dan realitas sosial dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan larangan diskriminasi usia terhadap tenaga kerja usia dewasa dan lanjut usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia?
2. Bagaimana dampak sosiologis dari diberlakukannya Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025 tentang larangan pencantuman batas usia dalam rekrutmen tenaga kerja di Provinsi Jawa Timur?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaturan larangan diskriminasi usia terhadap tenaga kerja usia dewasa dan lanjut usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak sosiologis dari diberlakukannya Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/1486/012/2025 terhadap praktik rekrutmen tenaga kerja.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia dengan menambah kajian mengenai larangan diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi rujukan akademik bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas isu serupa.

b. Secara Praktis

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk pertimbangan dan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah daerah, pemerintah pusat, serta instansi yang berwenang dalam merumuskan regulasi ketenagakerjaan yang adil dan inklusif. Hasil kajian ini dapat menjadi pijakan dalam merancang peraturan atau kebijakan yang mengarah pada penghapusan praktik diskriminasi usia, baik melalui instrumen hukum yang bersifat imbauan (*soft law*) seperti

Surat Edaran, maupun melalui instrumen yang bersifat mengikat (*hard law*) seperti Peraturan Daerah atau peraturan teknis lainnya.

Lebih lanjut, bagi masyarakat dan pencari kerja hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman terhadap hak-hak ketenagakerjaan yang mereka miliki, serta mendorong partisipasi aktif dalam mengadvokasi rekrutmen kerja yang bebas diskriminasi.

D. Telaah Pustaka

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan telaah pustaka terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan guna menghindari terjadinya pengulangan pembahasan, sekaligus untuk menemukan celah atau kekosongan kajian yang dapat diisi oleh penelitian ini. Berdasarkan telaah yang telah dilakukan terdapat lima karya ilmiah yang berkaitan dengan isu diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja, yang diuraikan sebagai berikut:

Penelitian pertama adalah skripsi yang ditulis oleh Abel Parvez pada tahun 2024 dengan judul “Pembentukan Legislasi Diskriminasi Umur dalam Hukum Ketenagakerjaan Nasional sebagai Perlindungan terhadap Tenaga Kerja”. Penelitian ini menyoroti belum adanya ketentuan hukum nasional yang secara tegas melarang diskriminasi usia dalam proses rekrutmen. Abel mengusulkan pentingnya pembentukan legislasi baru sebagai langkah untuk memberikan perlindungan hukum yang eksplisit terhadap tenaga kerja yang mengalami diskriminasi berdasarkan usia. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Abel adalah sama-sama menyoroti permasalahan diskriminasi usia

dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Perbedaan terletak pada fokus wilayah dan objek kajian, penelitian Abel menitikberatkan pada urgensi pembentukan regulasi di tingkat nasional, sedangkan penelitian ini lebih mengarah pada analisis yuridis terhadap Surat Edaran Gubernur Jawa Timur sebagai bentuk kebijakan daerah (*soft law*) serta implikasinya terhadap praktik rekrutmen di wilayah tersebut.

Penelitian kedua merupakan artikel jurnal yang ditulis oleh Shelomita Putri Amelia dan rekan-rekannya pada tahun 2024 berjudul “Pengaruh Persyaratan Usia terhadap Peluang Kerja bagi Tenaga Kerja di Indonesia”. Penelitian ini menyoroti bahwa adanya batas usia dalam syarat rekrutmen berpotensi menimbulkan diskriminasi yang mempersempit kesempatan kerja, khususnya bagi pencari kerja yang berusia di atas 25 tahun. Penelitian ini bersifat deskriptif dan menyimpulkan bahwa belum terdapat regulasi ketenagakerjaan di Indonesia yang secara khusus mengatur larangan diskriminasi usia. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Shelomita terletak pada fokus yang sama terhadap persoalan diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja. Perbedaannya adalah penelitian Shelomita lebih menyoroti dampak sosial diskriminasi usia secara umum, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji aspek yuridis dan dampak sosial kebijakan daerah berupa surat edaran dalam mengatasi diskriminasi usia di dunia kerja.

Penelitian ketiga adalah artikel jurnal yang ditulis oleh Amanda Raissa pada tahun 2019 berjudul “Perlindungan bagi Para Pencari Kerja dari Kualifikasi Perusahaan yang Diskriminatif”. Penelitian ini mengangkat

berbagai bentuk diskriminasi dalam rekrutmen, seperti diskriminasi berdasarkan usia, fisik, dan agama. Amanda menekankan pentingnya adanya pengawasan terhadap perusahaan yang membuat persyaratan kerja diskriminatif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Amanda adalah sama-sama membahas diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja sebagai bentuk ketidakadilan. Perbedaan terletak pada pendekatan dan objek kajian; Amanda menggunakan pendekatan deskriptif dengan fokus pada fenomena diskriminasi secara umum tanpa mengkaji instrumen hukum tertentu, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan objek konkret berupa Surat Edaran Gubernur Jawa Timur.

Penelitian keempat adalah artikel jurnal yang dilakukan oleh Nikmah Dalimunthe dan Upik Nurhasanah pada tahun 2023 berjudul “Pengaruh Pembatasan Usia Tenaga Kerja terhadap Perkembangan dan Prospek Perbankan Syariah Saat Ini”. Artikel ini membahas pengaruh faktor usia, pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kesulitan pencari kerja terdidik dalam mendapatkan pekerjaan, khususnya di sektor perbankan syariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menilai hubungan antara pembatasan usia dan produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nikmah adalah sama-sama mengkaji isu pembatasan usia tenaga kerja yang berdampak pada akses dan peluang kerja. Perbedaan terletak pada pendekatan dan konteks, penelitian Nikmah berfokus pada sektor perbankan syariah dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini

menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan fokus pada kebijakan daerah berupa Surat Edaran Gubernur Jawa Timur.

Penelitian kelima adalah disertasi yang ditulis oleh Siti Awaliyah pada tahun 2017 berjudul “Diskriminasi Usia bagi Pencari Kerja dalam Suatu Hubungan Kerja yang Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia”. Disertasi ini membahas diskriminasi usia dari perspektif hak asasi manusia, keadilan, serta pendekatan filosofis dan sosiologis. Siti menekankan bahwa diskriminasi usia merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Siti adalah sama-sama menyoroti diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan sebagai bentuk pelanggaran hak asasi dan keadilan. Perbedaan terletak pada skala dan pendekatan, disertasi Siti lebih bersifat konseptual dan berskala makro, sedangkan penelitian ini bersifat terapan dengan fokus pada kebijakan daerah berupa Surat Edaran Gubernur Jawa Timur.

E. Kerangka Teoritik

1. Teori Keadilan

Konsep keadilan yang digunakan dalam penelitian ini berpijak pada teori keadilan sosial yang dikembangkan oleh filsuf Amerika Serikat, John Rawls. Dalam karyanya *A Theory of Justice*, Rawls menyatakan bahwa “keadilan adalah kebajikan utama dari institusi-institusi sosial” dan bahwa prinsip keadilan harus menjadi dasar dalam mengatur struktur dasar

masyarakat, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.¹³ Prinsip keadilan Rawls bertujuan menciptakan tatanan sosial yang adil melalui kerangka moral dan rasional yang dapat diterima semua individu dalam masyarakat.

Dalam teori ini, Rawls mengemukakan dua prinsip keadilan yang saling melengkapi.¹⁴

(1) Prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty principle*), yaitu setiap individu memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar seperti kebebasan berpendapat, kebebasan beragama, dan hak politik;

(2) Prinsip perbedaan (*difference principle*), yaitu ketimpangan sosial dan ekonomi hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling kurang beruntung.

Untuk menjamin netralitas dalam perumusan prinsip-prinsip keadilan Rawls mengusulkan sebuah kondisi hipotetik yang disebut “posisi asali” (*original position*), yakni posisi semula di mana individu membuat keputusan sosial tanpa mengetahui status sosial, ekonomi, ras, gender, atau usia mereka dalam masyarakat. Ketidaktahuan ini yang dikenal sebagai “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*) yang mendorong setiap individu untuk memilih prinsip keadilan yang adil bagi semua orang, termasuk kelompok rentan seperti pencari kerja usia lanjut.¹⁵

¹³ John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1999), hlm. 3.

¹⁴ John Rawls, *Teori Keadilan*, terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 90.

¹⁵ Pan Mohamad Faiz, “Teori Keadilan John Rawls”, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 6, No. 1 (2009), hlm. 136–137

Dalam konteks penelitian ini, teori keadilan Rawls memberikan kerangka normatif untuk menilai kebijakan rekrutmen yang membatasi usia maksimal. Pembatasan semacam itu bertentangan dengan prinsip *fair equality of opportunity* karena tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu, hanya berdasarkan umur. Dalam pandangan Rawls, keadilan menuntut negara untuk hadir dan melakukan koreksi struktural terhadap ketimpangan yang terjadi di masyarakat melalui intervensi kebijakan yang responsif terhadap kelompok paling dirugikan.¹⁶

Negara sebagai penyelenggara institusi sosial memiliki kewajiban moral dan yuridis untuk menciptakan mekanisme hukum yang adil bagi seluruh warga negara. Surat Edaran Gubernur Jawa Timur yang mengimbau penghapusan batas usia dalam rekrutmen dapat dibaca sebagai bentuk implementasi prinsip keadilan distributif dan korektif, yakni menjamin pemerataan akses terhadap pekerjaan terutama bagi pencari kerja berusia di atas 35 tahun. Dengan demikian, teori keadilan Rawls mendasari pentingnya reformulasi kebijakan ketenagakerjaan agar sejalan dengan prinsip persamaan dan keberpihakan pada kelompok yang paling tidak diuntungkan.

2. Teori Kesetaraan

Salah satu prinsip mendasar dalam hak asasi manusia adalah kesetaraan (*equality*), yang memiliki keterkaitan erat dengan prinsip non-

¹⁶ Muhammad Taufik, "Filsafat John Rawls tentang Teori Keadilan", *Mukaddimah: Jurnal Studi Islam*, Vol. 19, No. 1 (2013), hlm. 51–53.

diskriminasi. Kesetaraan menuntut adanya perlakuan yang sama bagi individu dalam kondisi yang serupa, serta perlakuan berbeda yang adil apabila terdapat perbedaan keadaan secara faktual.¹⁷ Dalam konteks hukum kesetaraan mencakup akses yang adil terhadap hak, kesempatan, dan perlindungan hukum termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

Konsep kesetaraan ini ditegaskan dalam Pasal 1 Universal Declaration of Human Rights (UDHR) yang menyatakan bahwa semua manusia dilahirkan bebas, memiliki martabat, dan hak yang setara.¹⁸ Prinsip ini juga tercermin dalam yurisprudensi internasional, seperti dalam *dissenting opinion* Hakim Tanaka pada perkara *South-West Africa Cases* yang menegaskan bahwa kesetaraan tidak selalu berarti perlakuan yang seragam, melainkan perlakuan yang mempertimbangkan perbedaan faktual sepanjang didasarkan pada alasan yang objektif dan rasional.¹⁹ Dalam hukum nasional, asas kesetaraan tercantum dalam Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 dan Pasal 3 ayat (1) dan (2) UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.²⁰ Dalam ranah ketenagakerjaan, prinsip ini diatur dalam Pasal 5, 6, 12 ayat (3) dan 31 UU No. 13 Tahun 2003 yang menjamin hak semua warga negara untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi.²¹

¹⁷ Rhona K. M. Smith dkk., *Hukum Hak Asasi Manusia* (Bantul: PUSHAM UII, 2005), hlm. 39–40.

¹⁸ Pasal 1.

¹⁹ Dissenting Opinion Judge Tanaka, *South-West Africa Cases*, International Court of Justice, 1966.

²¹ Pasal 5, 6, 12 ayat (3), dan 31.

Secara teoretis, berbagai pendekatan kesetaraan telah dikembangkan oleh filsuf modern. Salah satunya adalah teori kesetaraan kapabilitas yang dikemukakan oleh Amartya Sen. Teori ini menempatkan kesetaraan bukan semata-mata pada hasil akhir atau distribusi sumber daya, melainkan pada kemampuan nyata (*capabilities*) individu untuk mencapai fungsi-fungsi kehidupan yang bernilai.²² Kesetaraan dalam perspektif ini dimaknai sebagai kebebasan substantif untuk memilih dan menjalani kehidupan yang dianggap bermakna, termasuk dalam memilih dan memperoleh pekerjaan.

Dalam konteks rekrutmen tenaga kerja, pendekatan kapabilitas memberi pemahaman bahwa pembatasan usia yang tidak didasarkan pada kebutuhan objektif pekerjaan berpotensi menghambat kapabilitas individu, meskipun individu tersebut memiliki kompetensi dan pengalaman yang relevan. Oleh karena itu, diskriminasi usia dalam rekrutmen tidak hanya melanggar prinsip kesetaraan formal, tetapi juga mereduksi kesetaraan substantif karena membatasi kebebasan dan kemampuan nyata pencari kerja untuk berpartisipasi dalam pasar kerja. Teori kesetaraan kapabilitas digunakan sebagai pisau analisis untuk menilai sejauh mana pengaturan dan penerapan kebijakan rekrutmen tenaga kerja, termasuk Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025, mampu menjamin kesetaraan kesempatan kerja secara substantif bagi pencari kerja lintas usia.

²² Amartya Sen, *Capabilities and Well-being* (Oxford: Clarendon Press, 1993), hlm. 30.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang dipadukan dengan pendekatan hukum normatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data secara langsung dari lapangan melalui wawancara untuk memperoleh informasi mengenai praktik diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Penelitian ini juga menganalisis norma-norma hukum yang mengatur persoalan tersebut, khususnya dalam konteks diberlakukannya Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis realitas di lapangan terkait praktik diskriminasi usia dalam proses rekrutmen serta menganalisisnya berdasarkan kerangka teori hukum dan asas keadilan serta kesetaraan. Penelitian ini tidak hanya menggambarkan fenomena hukum yang terjadi, tetapi juga menilai urgensi dan implikasi kebijakan yang telah diterapkan.

3. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis-empiris, yaitu suatu pendekatan yang tidak hanya melihat hukum sebagai norma tertulis (*das sollen*), tetapi juga mempelajari penerapannya dalam kenyataan sosial (*das sein*). Penelitian ini mengkaji bagaimana aturan hukum

mengenai larangan diskriminasi usia diterapkan dalam praktik oleh institusi, perusahaan, dan pihak-pihak terkait di Jawa Timur.

4. Sumber Data

Untuk menunjang analisis dalam penelitian ini digunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kegiatan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam praktik rekrutmen tenaga kerja khususnya yang berkaitan dengan isu diskriminasi usia. Narasumber dalam penelitian ini terdiri atas tiga kategori utama yang meliputi perwakilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur serta pihak pelaku rekrutmen, seperti perusahaan, restoran, atau lembaga penyedia tenaga kerja lainnya. Wawancara dilakukan untuk memperoleh gambaran faktual mengenai pelaksanaan dan dampak dari Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025 dalam konteks penerapan larangan diskriminasi usia.

Selain wawancara, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data pelengkap. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk menjangkau persepsi pekerja dan pencari kerja di berbagai wilayah Provinsi Jawa Timur, mengingat luasnya cakupan wilayah penelitian dan keterbatasan akses wawancara langsung. Kuesioner disebarakan kepada responden

untuk memperoleh gambaran umum mengenai pengalaman dan persepsi terhadap dampak sosial penerapan Surat Edaran tersebut. Data kuesioner tidak ditempatkan sebagai data utama, melainkan sebagai pendukung temuan kualitatif hasil wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang terdiri dari buku-buku literatur hukum, jurnal ilmiah, artikel, hasil penelitian, dan dokumen akademik lainnya yang berkaitan dengan topik diskriminasi usia, ketenagakerjaan, hak asasi manusia, serta teori-teori hukum yang relevan seperti teori keadilan dan teori kesetaraan. Data ini digunakan untuk memperkuat analisis normatif dalam penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa cara:

a. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan metode semi-terstruktur, yaitu memberikan pertanyaan pokok kepada narasumber namun tetap memberi ruang bagi pengembangan jawaban. Wawancara dilakukan terhadap:

- 1) Pejabat Disnakertrans Provinsi Jawa Timur untuk mengetahui pelaksanaan dan tindak lanjut dari Surat Edaran.
- 2) Pihak pemberi kerja yang menerapkan kebijakan batas usia, untuk mengetahui pertimbangannya.

Sebagai pelengkap wawancara, penulis menggunakan kuesioner tertulis yang disebarakan secara daring kepada responden pekerja dan pencari kerja di berbagai wilayah Provinsi Jawa Timur. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk melengkapi data kualitatif dengan gambaran persepsi sosial yang lebih luas, tanpa dimaksudkan untuk melakukan analisis statistik inferensial.

b. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen hukum, buku, jurnal, dan sumber ilmiah lainnya untuk mendapatkan dasar normatif serta teori yang mendukung analisis.

6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis, serta didukung oleh data kuantitatif deskriptif sebagai pelengkap Data hasil wawancara dianalisis dengan cara mendeskripsikan, mengklasifikasikan, dan menafsirkan temuan lapangan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Penulis menggunakan metode berpikir deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari konsep umum dalam teori keadilan dan teori kesetaraan menuju analisis terhadap praktik diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja di Jawa Timur.

Data kuesioner dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan persentase dan penyajian grafik sederhana untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden. Hasil analisis kuesioner tidak diposisikan sebagai temuan mandiri, melainkan diintegrasikan dengan hasil

wawancara guna membangun triangulasi data. Melalui penggabungan data kualitatif dan kuantitatif tersebut, penulis berupaya menunjukkan kesesuaian maupun ketegangan antara persepsi pencari kerja dan praktik rekrutmen yang dijalankan oleh pemberi kerja.

Dengan demikian, analisis data dalam penelitian ini tidak hanya berfokus pada pemaparan norma hukum, tetapi juga pada realitas sosial penerapannya, sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dampak sosial Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan Pendahuluan yang terdiri dari 7 (tujuh) subbab, yaitu: latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, merupakan tinjauan teori dan konsep, yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis permasalahan hukum. Selain itu, dijelaskan pula pengertian diskriminasi serta konsep non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan.

Bab ketiga, memuat uraian tentang objek yang menjadi fokus penelitian, yaitu Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025 khususnya mengenai larangan diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja. Dalam bab ini dibahas secara deskriptif mengenai latar

belakang diterbitkannya surat edaran tersebut, dasar hukum pembentukannya, tujuan dan substansi kebijakan, serta kondisi ketenagakerjaan di Jawa Timur yang melatarbelakanginya. Bab ini juga memuat data hasil penelitian lapangan yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, pelaku usaha, serta para pencari kerja. Seluruh data tersebut digunakan untuk menggambarkan pelaksanaan serta dampak awal dari penerapan surat edaran terhadap praktik rekrutmen tenaga kerja di lapangan.

Bab keempat, yang berisi deskripsi, argumentasi, dan kritik terhadap data hasil penelitian berdasarkan teori dan konsep yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Bab ini menguraikan analisis yuridis terhadap keberlakuan dan kekuatan hukum surat edaran sebagai kebijakan non-legislatif (*soft law*), serta analisis sosiologis mengenai dampaknya terhadap masyarakat. Selain itu, dalam bab ini penulis juga menilai implikasi surat edaran dalam mendorong perubahan sosial dan memberikan rekomendasi atas perlunya reformulasi regulasi yang lebih tegas dan mengikat dalam mencegah diskriminasi usia di dunia kerja.

Bab kelima, merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian dan saran yang ditujukan kepada pemerintah, pelaku usaha, serta pemangku kebijakan. Bab ini memberikan rekomendasi untuk memperkuat regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan yang menjamin kesetaraan kesempatan kerja tanpa diskriminasi usia, baik di tingkat daerah maupun nasional.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan larangan diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia hingga saat ini masih bersifat parsial. Secara normatif, prinsip nondiskriminasi telah diakui dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta melalui ratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Namun demikian, belum terdapat ketentuan yang secara tegas melarang diskriminasi berdasarkan usia serta mengatur batasan pengecualian, parameter objektif kebutuhan jabatan, dan mekanisme penegakan hukum yang jelas. Dengan menggunakan pendekatan teori keadilan dan teori kesetaraan, kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara pengakuan normatif terhadap kesetaraan kesempatan kerja dan realitas pengaturan hukum yang masih bersifat formal. Prinsip kesetaraan telah diakui, tetapi belum dioperasionalisasikan secara memadai untuk menjamin kesetaraan kesempatan kerja secara substantif. Hal ini mengakibatkan, pencari kerja berada dalam kondisi ketidakpastian hukum dan pemberi kerja tetap memiliki ruang untuk mempertahankan praktik pembatasan usia yang tidak selalu didasarkan pada kebutuhan objektif pekerjaan.

2. Penerapan Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025 menimbulkan dampak sosial yang cenderung bersifat simbolik dan psikologis, namun belum sepenuhnya mengubah praktik rekrutmen secara struktural. Dampak tersebut terlihat dari persepsi keterbukaan akses kerja, di mana 26,8% responden menilai sangat membantu, 61% cukup membantu, 9,8% tidak berpengaruh, dan 2,5% tidak mengetahui dampaknya. Dampak paling kuat terlihat pada meningkatnya keberanian melamar kerja, di mana 90% responden merasa lebih berani mengajukan lamaran, sedangkan 10% tidak mengalami perubahan. Dalam aspek rasa aman sosial, 67,5% responden masih bersikap netral dan hanya 32,5% yang merasa lebih aman setelah adanya kebijakan. Sementara itu, pada aspek keadilan rekrutmen, 82,5% responden menilai proses rekrutmen menjadi lebih adil, sedangkan 17,5% tidak merasakan peningkatan. Temuan wawancara menunjukkan bahwa perusahaan cenderung menyesuaikan diri secara administratif dengan menghapus batas usia pada pengumuman lowongan, namun tetap melakukan penyaringan usia pada tahap seleksi internal. Hal tersebut menandakan bahwa praktik pembatasan usia tidak sepenuhnya hilang, melainkan bergeser menjadi lebih terselubung. Secara sosiologis, kebijakan ini telah memengaruhi kesadaran dan sikap pencari kerja, tetapi dampaknya terhadap perubahan praktik rekrutmen masih terbatas karena belum disertai mekanisme pengawasan dan sanksi yang tegas.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah pusat perlu melakukan reformulasi regulasi ketenagakerjaan dengan mengatur larangan diskriminasi usia secara eksplisit dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Pengaturan tersebut sebaiknya disertai kriteria objektif mengenai pengecualian pembatasan usia berdasarkan kebutuhan jabatan, serta mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang jelas.
2. Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Disnakertrans perlu memperkuat implementasi Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025 dengan menyusun kebijakan teknis pendukung, termasuk mekanisme pengawasan dan evaluasi terhadap praktik rekrutmen tenaga kerja di Perusahaan. Selain itu, Disnakertrans perlu sosialisasi berkelanjutan serta pembinaan kepada Perusahaan. Langkah ini diperlukan untuk meningkatkan kepatuhan dan efektivitas kebijakan di tingkat daerah.
3. Pemberi kerja diharapkan menerapkan proses rekrutmen yang berbasis kompetensi dan kebutuhan objektif pekerjaan, bukan semata-mata pertimbangan usia. Penggunaan usia sebagai indikator seleksi sebaiknya digantikan dengan penilaian individual terhadap pengalaman, keterampilan, dan kemampuan kerja calon tenaga kerja. Perubahan pola rekrutmen ini penting untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang adil dan inklusif.
4. Pencari kerja, khususnya tenaga kerja usia dewasa dan lanjut usia juga perlu meningkatkan kapasitas dan daya saing melalui pengembangan

keterampilan, sertifikasi, serta pemanfaatan program pelatihan kerja yang disediakan oleh pemerintah maupun lembaga terkait. Upaya ini dapat memperkuat posisi tawar pencari kerja dalam menghadapi pasar kerja yang kompetitif.

5. Perlu adanya penguatan akses informasi dan mekanisme pengaduan bagi pencari kerja yang mengalami diskriminasi usia dalam proses rekrutmen. Dukungan hukum dan pendampingan yang mudah diakses diharapkan dapat mendorong keberanian pencari kerja untuk melaporkan praktik diskriminatif serta memperkuat penegakan prinsip kesetaraan kesempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Peraturan Perundang-undangan Dan Dokumen Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor 560/14861/012/2025.
- Universal Declaration of Human Rights, 1948.
- Konvensi International Labour Organization Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 123/PUU-X/2012, dissenting opinion Hakim M. Guntur Hamzah.
- International Court of Justice, South-West Africa Cases, Dissenting Opinion Judge Tanaka, 1966.

2. Buku

- Budiono, Abdul Rachmad, Hukum Perburuhan di Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Fulthoni dkk., Memahami Diskriminasi, Jakarta: The Indonesian Legal Resource Center, 2009.
- Garner, Bryan A. (Ed.), Black's Law Dictionary, Edisi ke-9, St. Paul: West Publishing Co., 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2019.
- MacNicol, J., Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis, Cambridge: Cambridge University Press, 2006.
- Murtie, Afin, Menciptakan SDM yang Handal, Jakarta: Laskar Askara, 2012.
- Rawls, John, A Theory of Justice, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1999.
- , Teori Keadilan, terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Sen, Amartya, Capabilities and Well-being, Oxford: Clarendon Press, 1993.

Smith, Rhona K. M. dkk., *Hukum Hak Asasi Manusia*, Bantul: PUSHAM UII, 2005.

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1999.

Sunarto, Kamanto, *Pengantar Sosiologi*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.

3. Jurnal Ilmiah

Amelia, Shelomita Putri dkk., “Pengaruh Persyaratan Usia terhadap Peluang Kerja bagi Tenaga Kerja di Indonesia,” *Terang: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, Vol. 1, No. 3 (2024).

Faiz, Pan Mohamad, “Teori Keadilan John Rawls,” *Jurnal Konstitusi*, Vol. 6, No. 1 (2009).

Harris, Kelly dkk., “Ageism and the Older Worker,” *The Gerontological Society of America Journal*, Vol. 58, No. 2 (2016).

Setiawan, B dan R. Nugroho, “Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen,” *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 15, No. 3 (2020).

Sholathiah, Anisa, “Teknik dan Metode Rekrutmen sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 7, No. 2 (2022).

Simanullang, R. A. Hotmartua dkk., “Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen di Indonesia,” *Jurnal Legislatif*, Vol. 8, No. 1 (2024).

Smith, J., “Age Discrimination in Employment: A Review of the Literature,” *Journal of Human Resources*, Vol. 55, No. 2 (2020).

———, “Economic and Social Impacts of Age Discrimination,” *International Labour Review*, Vol. 159, No. 3 (2020).

Snape, E., dan T. Redman, “Too Old or Too Young?” *Human Resource Management Journal*, Vol. 13, No. 1 (2003).

Taufik, Muhammad, “Filsafat John Rawls tentang Teori Keadilan,” *Mukaddimah: Jurnal Studi Islam*, Vol. 19, No. 1 (2013).

4. Lain-lain

Australian Human Rights Commission, *Age Discrimination: Direct and Indirect Discrimination*, <https://humanrights.gov.au/our-work/right-discrimination-free-workplace>, diakses 31 Oktober 2025.

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur Februari 2025*, BPS Jawa Timur, 5 Mei 2025.

- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, Statistik Ketenagakerjaan Jawa Timur 2024, Surabaya: BPS Jawa Timur, 2024.
- Contoh iklan lowongan kerja di Indonesia, diakses dari situs resmi perusahaan dan portal lowongan kerja (Jobstreet, Indeed, 2024).
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Pedoman Pelaksanaan Prinsip Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan dalam Ketenagakerjaan, Jakarta: Depnakertrans RI, 2016.
- Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Pernyataan Resmi, Mei 2025.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia (versi daring), <https://kbbi.kemdikbud.go.id>, diakses 31 Oktober 2025.
- Kuesioner Pekerja/Pencari Kerja mengenai Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja, disusun oleh peneliti, 2025.
- Kompas.com, “Kasus Penahanan Ijazah Pekerja di Surabaya Berujung Penyegelan Gudang,” April 2025, diakses 31 Oktober 2025.
- Surabaya.kompas.com, “Pemkot Surabaya Fasilitasi Pengembalian Ijazah Pekerja,” April 2025, diakses 31 Oktober 2025.
- Vina, “Alasan Perusahaan Menerapkan Batas Usia dalam Rekrutmen,” Video TikTok, 6 Oktober 2023, <https://vt.tiktok.com/ZSDnc5dYh/>, diakses 25 September 2025.
- World Health Organization, Ageism, <https://www.who.int/health-topics/ageism>, diakses 31 Oktober 2025.
- Wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, 24 November 2025.
- Wawancara dengan Firda, Customer Service dan perwakilan manajemen perusahaan sektor furnitur (nama perusahaan disamarkan), 11 November 2025.