PROSES REKRUTMEN PEKERJA NON PEMERINTAH PERUSAHAAN F&B BERDASARKAN UMUR DITINJAU DARI PASAL 35 UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

TESIS

DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER HUKUM

OLEH:

NIRWANA PUTRI, S.H.
23203012059

PEMBIMBING
Dr. Drs. M. RIZAL QOSIM, M.SI., CM.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MAGISTER ILMU SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026

ABSTRAK

Nirwana Putri (NIM: 23203012059), *Proses Rekrutmen Pekerja Non Pemerintah Perusahaan F&B Berdasarkan Umur Ditinjau dari Pasal 35 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Tesis, Yogyakarta: Program Studi Magister Ilmu Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.

Praktik pembatasan usia maksimal (ageism) dalam lowongan kerja sektor swasta di Indonesia saat ini telah menjadi fenomena yang lumrah, tidak terkecuali pada industri Food & Beverage (F&B) di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Meskipun regulasi nasional menjamin hak atas pekerjaan bagi setiap warga negara, pelaku usaha kuliner kerap menetapkan kebijakan batasan umur maksimal yang sangat muda (berkisar antara 21 hingga 25 tahun) sebagai kriteria utama eliminasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi batasan umur pada proses rekrutmen perusahaan non-pemerintah sektor F&B di Sleman serta mengkaji faktor-faktor penyebab terjadinya diskriminasi tersebut melalui kacamata Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, prinsip *al-Kafā'ah*, dan *Maqāṣid Syarī'ah.*

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris (*field research*) yang bersifat deskriptif-analitis. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan para pengelola usaha F&B di Kabupaten Sleman, observasi lapangan, serta dokumentasi statistik ketenagakerjaan daerah. Analisis data dilakukan dengan memadukan pendekatan yuridis hukum positif dan pendekatan konseptual teologis hukum Islam.

Hasil penelitian menunjukkan dua temuan utama. Pertama, implementasi batasan umur dalam rekrutmen industri F&B di Sleman terbukti bias dan diskriminatif akibat maraknya praktik *aesthetic labour.* Pengusaha secara subjektif memprioritaskan pelamar berusia 18–21 tahun demi menjaga citra visual merek yang "muda dan dinamis" guna memikat konsumen mahasiswa. Kedua, faktor penyebab diskriminasi ini didorong oleh motif efisiensi biaya (*cost efficiency*) karena pekerja muda bersedia menerima upah lebih rendah dan lebih mudah dikendalikan, sementara pekerja dewasa dianggap memiliki beban finansial keluarga serta ekspektasi upah tinggi. Ditinjau dari Pasal 35 UU No. 13/2003, praktik ini mengeksploitasi celah hukum karena pasal tersebut tidak mencantumkan frasa "usia" secara eksplisit, meskipun secara filosofis melanggar asas kesetaraan penempatan tenaga kerja. Dalam perspektif hukum Islam, kebijakan rekrutmen berbasis umur ini menyimpang dari prinsip *al-Kafā'ah* (meritokrasi objektif berdasarkan al-*Quwwah* dan al-Amanah) serta mencederai *Maqāṣid Syarī'ah,* khususnya aspek *Ḥifẓ al-Māl* (perlindungan ekonomi keluarga) dan *Ḥifẓ an-Nafs* (perlindungan hak eksistensi jiwa dan kesehatan mental pekerja produktif).

Kata Kunci: Rekrutmen, Ageism, Industri F&B, Pasal 35 UU Ketenagakerjaan, *al-Kafā'ah*, *Maqāṣid Syarī'ah.*

ABSTRACT

Nirwana Putri (Student ID: 23203012059), *The Recruitment Process of Non-Government Workers in F&B Companies Based on Age Reviewed from Article 35 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower*, Thesis, Yogyakarta: Master's Program in Sharia Science, Faculty of Sharia and Law, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.

The practice of maximum age limitation (ageism) in private sector job vacancies in Indonesia has become a common phenomenon, including within the Food & Beverage (F&B) industry in Sleman Regency, Special Region of Yogyakarta. Although national regulations guarantee the right to work for every citizen, culinary business owners frequently establish very young maximum age limits (ranging between 21 to 25 years old) as the primary elimination criterion. This study aims to analyze the implementation of age limits in the recruitment process of non-government F&B sector companies in Sleman and examine the factors causing this discrimination through the lens of Article 35 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, the principle of *al-Kafā'ah*, and *Maqāṣid Syarīʻah*.

This research employs empirical legal research (field research) with a descriptive-analytical character. Data were gathered through in-depth interviews with F&B business managers in Sleman Regency, field observations, and regional labor statistics documentation. Data analysis was conducted by combining a positive legal juridical approach with a conceptual-theological Islamic law approach.

The findings reveal two primary conclusions. First, the implementation of age limits in the recruitment of the F&B industry in Sleman is proven to be biased and discriminatory due to the prevalence of aesthetic labor practices. Employers subjectively prioritize applicants aged 18–21 years to maintain a "young and dynamic" visual brand image intended to attract student consumers. Second, the factors driving this discrimination are motivated by cost efficiency, as younger workers are willing to accept lower wages and are easier to control, whereas mature workers are perceived as having family financial burdens and higher wage expectations. Viewed from Article 35 of Law No. 13/2003, this practice exploits a legal loophole because the article does not explicitly include the phrase "age," although philosophically it violates the principle of equality in workforce placement. From the perspective of Islamic law, this age-based recruitment policy deviates from the principle of al-Kafā'ah (objective meritocracy based on al-Quwwah and al-Amanah) and harms Maqāṣid Syarīʻah, particularly the aspects of Ḥifẓ al-Māl (protection of family economic welfare) and Ḥifẓ an-Nafs (protection of the right to existence, soul, and mental health of productive workers).

Keywords: Recruitment, Ageism, F&B Industry, Article 35 of the Manpower Law, al-Kafā'ah, Maqāṣid Syarīʻah.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Nirwana Putri, S. H.
NIM	: 23203012059
Prodi	: Magister Ilmu Syariah
Konsentrasi	: Hukum Tata Negara
Fakultas	: Syariah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan bebas dari plagiarisme. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 18 Juni2026
2 Muharram 1448 H

Saya yang menyatakan,



Nirwana Putri, S. H.
NIM. 23203012059

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN TESIS

Hal : Tesis Saudara Nirwana Putri, S.H.

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalāmu`alaikum waraḥmatullāhi wabarakātuh
Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa tesis saudara:

Nama	:	Nirwana Putri, S. H.
NIM	:	23203012059
Prodi	:	Magister Ilmu Syari'ah
Judul	:	Proses Rekrutmen Pekerja Non Pemerintah F&B Berdasarkan Umur Ditinjau Pasal 35 Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sudah dapat diajukan kepada program Studi Magister Ilmu Syari'ah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta serta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Hukum.

Dengan ini kami mengharapkan agar tesis atau tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalāmu`alaikum waraḥmatullāhi wabarakātuh.

Yogyakarta, 18 Juni 2026 M

2 Muharram 1448 H

Pembimbing,

DR. DRS. M. RIZAL QOSIM, M.SI., CM.
NIP. 196301311992031004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-929/Un.02/DS/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PROSES REKRUTMEN PEKERJA NON PEMERINTAH PERUSAHAAN F&B BERDASARKAN UMUR DITINJAU DARI PASAL 35 UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NIRWANA PUTRI, S.H
Nomor Induk Mahasiswa : 23203012059
Telah diujikan pada : Rabu, 15 Juli 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/Penguji I

Dr. Drs. M. Rizal Qosim, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a72b1bb7fe49

Penguji II

Dr. Zusiana Elly Triantini, S.H.I., M.SI.
SIGNED

Valid ID: 6a7160d5af987

Penguji III

Dr. Faiq Tobroni, M.H.
SIGNED

Valid ID: 6a701ea5521dc

Yogyakarta, 15 Juli 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

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

Valid ID: 6a72dfe84e4cd

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

"Menilai Kapabilitas Bukan Sekadar Angka Usia Mewujudkan Rekrutmen yang Berkeadilan demi Peradaban Industri yang Berkelanjutan"

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, Penguasa semesta alam. Selawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad saw., kekasih-Nya.

Karya tulis sederhana ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur dan cinta kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Sudarno dan Ibu Sulastri, yang telah mendidik, membimbing, serta menjadi teladan dalam setiap langkah kehidupan penulis. Terima kasih atas segala perjuangan yang tiada henti, doa yang tidak pernah putus, serta kasih sayang yang senantiasa menguatkan dan mengiringi setiap perjalanan penulis hingga dapat menyelesaikan karya ini.

Penulis juga mempersembahkan karya ini kepada abang tercinta, Lintang Aditya, beserta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi, dan semangat selama proses penyusunan karya tulis ini.

Semoga segala kebaikan, kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan memperoleh balasan terbaik dari Allah Swt. berupa rahmat, keberkahan, dan kebahagiaan di dunia maupun di akhirat. Aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa kedalam tulisan Bahasa lain. Dalam tesis ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penyusunan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

I. Konsonan Tunggal

Arab	Huruf	Latin	Keterangan
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā’	B	be
ت	Tā’	T	te
ث	Ṡā’	Ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	je
ح	Hā’	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā’	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	de
ذ	Żāl	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā’	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sīn	S	es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā’	Ṭ	te (dengan titik di bawah)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ظ	ẓa	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fā’	F	ef
ق	Qāf	Q	qi
ك	Kāf	K	ka
ل	Lām	L	‘el
م	Mīm	M	‘em
ن	Nūn	N	‘en
و	Waw	W	we
ه	Hā’	H	ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Yā’	Y	ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *Syaddah* ditulis rangkap, contoh:

حِكْمَة	ditulis	*Ḥikmah*
عِلَّة	ditulis	*‘illah*

III. *Tā’ Marbūṭah* di akhir kata

a. Bila dimatikan maka ditulis dengan *h*

المائدة	ditulis	*al-Mā’idah*
إسلامية	ditulis	*Islāmiyyah*

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki lafal lain).

b. Bila diikuti degan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua itu terpisah maka ditulis dengan h.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

كَرَامَةُ الأَوْلِيَاء	ditulis	*Karāmah al-auliyā'*

c. Bila *tā' marbūṭah* hidup atau dengan harakat fathah, kasrah, dan dammah ditulis t atau h.

زَكَاة الْفِطْر	ditulis	*Zakāh al-fitri*

IV. Vokal Pendek

ـَ فَعَلَ	ditulis	a *Fa'ala*
ـِ ذُكِرَ	ditulis	i *Żukira*
ـُ يَذْهَبُ	ditulis	u *Yażhabu*

V. Vokal Panjang

1	Fatḥah+ alif فَلاَ	ditulis ditulis	ā *Falā*
2	Fatḥah + ya' mati تَنْسَ	ditulis ditulis	ā *Tansā*
3	Kasrah + ya' mati تَفْصِيل	ditulis ditulis	ī *Tafṣīl*
4	Ḍammah + wawu mati أُصُوْل	ditulis ditulis	ū *Uṣāl*

VI. Vokal Rangkap

1	Fatḥah+ ya' mati الزُّحَيْلِى	ditulis ditulis	*ai* *az-Zuhailî*
2	Fatḥah+ wawu mati الدَّوْلَة	ditulis ditulis	*au* *ad-Daulah*

VII. Kata Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَأَنْتُمْ	ditulis	*a'antum*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

أُعِدَّت	ditulis	*a'iddat*
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	*la'in syakartum*

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* ditulis dengan menggunakan huruf "*I*"

القُرْآن	ditulis	*Al-Qur'an*
القِيَاسْ	ditulis	*al-Qiyās*

b. Bila diikuti hurus *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf *I* (el) nya.

السَّمَآء	ditulis	*as-Samā'*
الشَّمْسُ	ditulis	*asy-Syams*

IX. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapan

ذَوِي الفُرُوْض	ditulis	*Żawî al-furûḍ*
أَهْلُ السُّنَة	ditulis	*Ahl as-sunnah*

X. Huruf Kapital

Meskipun dalam tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf kapital digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Nama diri yang didahului kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital huruf awal nama diri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

شَهْرُ رَمَضَانَ ٱلَّذِىٓ أُنزِلَ فِيهِ ٱلْقُرْءَانُ

Syahru Ramaḍān al-lażi unzila fihi al-Qur'ān

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

XI. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

a. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya hadis, lafaz, shalat, zakat dan sebagainya.
b. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah di-Latin-kan oleh penerbit, seperti judul buku Al-Hijab, Fiqh Mawaris, Fiqh Jinayah dan sebagainya.
c. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf Latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh dan sebagainya.
d. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Mizan, Hidayah, Taufiq, Al-Ma'arif dan sebagainya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

الـــحَمْدُ للهِ رَبِّ العَالَـــمِيْنَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الأَنْبِيَاءِ وَالـــمُرْسَلِيْنَ ، نَبِيِّنَا وَحَبِيْبِنَا مُـــحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْـــمَعِيْنَ ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّيْنِ ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah SWT., Penguasa alam semesta, yang senantiasa memberikan segala kenikmatan untuk kita semua. Semoga kita senantiasa dalam lindunganNya dan diberikan hidayah sehingga dapat mencapai cita-cita serta kemulian hidup di dunia maupun di akhirat. Atas rahmatNya pula penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **"*Proses Rekrutmen Pekerja Non Pemerintah Perusahaan F&B Berdasarkan Umur Ditinjau Dari Pasal 35 Uu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*"** sebagai salah satu syarat untuk meraih Gelar Magister Hukum pada Prodi Ilmu Syariah dengan konsentrasi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman, dan semoga kita semua senantiasa istiqomah dijalan yang benar.

Dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan motivasi, bantuan moril maupun materil, serta tenaga dan pikiran sehingga dalam proses penyusunan tesis ini dapat berjalan dengan baik, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M. Phil., Ph. D, selaku Rektor UIN Sunan

Kalijaga Yogyakarta;

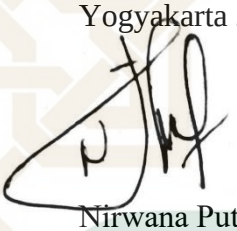
2. Prof. Dr. Ali Shodiqin, M. Ag, selaku dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajaran wakil dekan;
3. Dr. Siti Jahroh, S.H.I., M.S.I, selaku kepala Prodi Magister Ilmu Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Prof. Dr. Ali Shodiqin, M. Ag, selaku penasihat akademik;
5. Dr. Drs. M. Rizal Qosim, M.SI., CM selaku dosen pembimbing tesis yang senantiasa sabar dan iklas dalam mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini dengan maksimal;
6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;
7. Teruntuk kedua orang tua penulis, yaitu bapak Sudarno dan ibu Sulastri sebagai orang tua terbaik di dunia dan insyaAllah akan bersama-sama kembali di akhirat kelak, orang tua yang selalu mensupport segalanya dalam hidup penulis;
8. Abang kandung penulis, lintang aditya yang selalu senantiasa memberikan dukungan penuh kepada penulis;
9. Teman diskusi indah mahalimi, Firmansyah dan Gunawan yang tidak henti-hentinya terus mendukung perjalanan ini.

Semoga Allah SWT. memberikan balasan terbaik dengan Maha Pengasih dan Maha Penyayang-Nya. Dengan penuh kesadaran, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan tesis ini. Bahkan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ketika membaca kembali keinginan menambahkan selalu ada karena ada saja dirasa kurang. Untungnya, ada pepatah lama, “Tesis yang baik adalah tesis yang selesai”. Makanya penulis menyelesaikan ditengah perasaan kurang dan keinginan untuk melengkapi. Oleh karena itu, tesis ini dituliskan tentu saja menjadi bagian dari pembaca untuk mengkeritisi, mendiskusikan, bahkan mendebat isinya. Karenanya segala masukan dan koreksi dari berbagai pihak tentunya sangat bermanfaat bagi penulis untuk menyempurnakan karya tulis ini di masa yang akan mendatang. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta 23 Desember 2025



Nirwana Putri, S.H.
NIM. 23203012059

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
ABSTRAK ..... **ii**
ABSTRACT ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iv**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **v**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **viii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **xiv**
DAFTAR ISI ..... **xvii**
DAFTAR TABEL ..... **xix**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xx**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 4
D. Telaah Pustaka 5
E. Kerangka Teori 11
F. Metode Penelitian 21
G. Sistematika Pembahasan 26
BAB II KAJIAN TEORI **28**
A. Teori Kebijakan dalam Proses Rekrutmen Pekerja Non-Pemerintah Berdasarkan Batasan Usia 28
B. Teori Keadilan dalam Hukum Islam dan Hukum Positif 38
C. Teori *Maqāṣid Syarī'ah* dalam Proses Rekrutmen Pekerja Non-Pemerintah Berdasarkan Batasan Usia 46
D. Teori Kaffah 60
BAB III DATA TEMUAN **63**
A. Gambaran Umum F&B di Provinsi Yogyakarta 63
B. Gambaran Umum Sleman 76
C. Gambaran Umum F&B di Kota Sleman 80
D. Umur Pekerja 91
E. Proses *Rekruitmen* 93

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

F. Hubungan Status Kerja dengan Pendidikan 99
G. Hubungan Status Kerja dengan Status Pernikahan..... 101
H. Tantangan F&B di Sleman 103
I. Dinamika Kerja dan Struktur Upah Industri F&B di Sleman 104
J. Manajemen dalam Industri F&B di Sleman 108
K. Pembahasan Khusus Mengenai Diskriminasi Umur 110
BAB IV PROSES REKRUTMEN PEKERJA NON PEMERINTAH PERUSAHAAN F&B BERDASARKAN UMUR DITINJAU DARI PASAL 35 UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN 116
A. Implementasi Batasan Umur dalam Perusahaan Non Pemerintahan...116
B. Mengapa Terjadi Diskriminasi dalam Praktek Penerimaan Kerja Non Pemerintahan 128
BAB V PENUTUP..... 140
A. Kesimpulan..... 140
B. Saran 142
DAFTAR PUSTAKA..... 143
LAMPIRAN-LAMPIRAN I
Lampiran 1 Tabel Al-Qur'an dan Hadis..... I
Lampiran 2 Dokumentasi..... III
Lampiran 3 *Curriculum Vitae*..... VI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Perbandingan Transformasi Digital dalam Industri Food & Beverage 64
Tabel 3. 2 Tren Pertumbuhan UMKM dan Digitalisasi di DIY (2022–2026)..... 66
Tabel 3. 3 Statistik Tenaga Kerja Sektor Kuliner di DIY (Data Sektoral) 67
Tabel 3. 4 Kontribusi dan Laju Pertumbuhan Sektor Akomamin (2024–2026) ... 68
Tabel 3. 5 Data Fasilitasi Standardisasi Produk Kuliner di DIY..... 68
Tabel 3. 6 Jumlah Unit Kuliner..... 71
Tabel 3. 7 Unit Usaha di Provinsi Yogyakarta 72
Tabel 3. 8 Pendidikan Tenaga Kerja di Yogyakarta 73
Tabel 3. 9 Jumlah Usia Pekerja di Yogyakarta..... 74
Tabel 3. 10 Jumlah Penduduk 77
Tabel 3. 11 Kelompok Usia Pekerja di Sleman..... 78
Tabel 3. 12 Data Statistik Unit Usaha 86
Tabel 3. 13 Data Pendidikan Pekerjaan F&B di Sleman 87
Tabel 3. 14 Keadaan Lokasi Penelitian..... 90
Tabel 3. 15 Usia F&B A..... 92
Tabel 3. 16 Usia F&B B..... 93
Tabel 3. 17 Status dan Upah F&B A..... 106
Tabel 3. 18 Status dan Upah F&B B..... 107

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Al-Qur'an dan Hadis I
Lampiran 2 Dokumentasi III
Lampiran 3 Curriculum Vitae VI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proses rekrutmen merupakan gerbang utama bagi individu untuk memasuki dunia kerja, namun dalam praktiknya sering kali tidak berjalan adil dan objektif akibat maraknya praktik diskriminasi usia (*ageism*). Diskriminasi ini terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari penolakan lamaran, pencantuman batas usia maksimum yang sangat ketat pada iklan lowongan, hingga preferensi kandidat yang tidak didasarkan pada kualifikasi relevan. Di Indonesia, *ageism* merupakan masalah nyata yang tecermin dari syarat usia maksimal 25 tahun untuk posisi entry-level atau minimal 35 tahun untuk posisi manajerial, yang secara langsung menutup peluang bagi individu berkompeten. Fenomena ini diperparah oleh stigma bahwa pekerja senior kurang adaptif terhadap teknologi, sementara pekerja muda kurang berpengalaman, sehingga merugikan produktivitas nasional dan memicu keputusasaan bagi pelamar kerja produktif.[1]

Secara normatif, Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberi kerja dan pelaksana penempatan wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sejak proses penyeleksian hingga penempatan.[2] Ketentuan ini berkelindan erat dengan Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 yang secara eksplisit menjamin bahwa setiap tenaga

[1] Friski Amelia Sari dan Dipo Wahjono Haryono, "Diskriminasi Usia Maksimum Sebagai Syarat Awal Bekerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia," *Cermin: Jurnal Penelitian,* Vol. 8: 2 (2024), hlm. 676.

[2] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Walaupun pasal-pasal tersebut tidak secara eksplisit menyebutkan frasa "usia", semangat perlindungan hukum didalamnya meniscayakan larangan diskriminasi usia agar kualifikasi dan kompetensi menjadi satu-satunya indikator kelayakan calon pekerja dalam proses rekrutmen.[3]

Namun, realitas empiris di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan non-pemerintah di Indonesia tetap menetapkan batas usia maksimal yang sangat muda, yakni berkisar 25 hingga 30 tahun. Kebijakan ini berdampak buruk karena menutup akses pasar kerja bagi masyarakat berusia di atas 30 tahun yang sedang berada pada masa puncak kebutuhan ekonomi untuk menopang keluarga. Pembatasan kaku ini dinilai sebagai bentuk diskriminasi yang mengabaikan bakat dan pengalaman, serta bertolak belakang dengan kewajiban perusahaan untuk menciptakan proses seleksi yang inklusif dan adil.

Praktik diskriminasi usia ini bahkan ditemukan pada institusi keuangan berskala besar seperti Bank Rakyat Indonesia (BRI). Lowongan kerja di BRI khususnya pada program BRILiaN Banking Officer Program (BBOP), BRILiaN Relationship Manager Program (BRMP), maupun program magang secara terbuka mencantumkan syarat usia maksimal 25 tahun bagi fresh graduate dan 30 tahun bagi pelamar berpengalaman.[4] Persyaratan tersebut secara otomatis mengeliminasi kandidat yang lebih tua, meskipun mereka

[3] Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[4] https://www.instagram.com/jadibumnofficial?igsh=MTgyajZhNWI0bzl3dw==, diakses 02 September 2025, 01:00.

memiliki rekam jejak, kualifikasi, dan kompetensi yang sangat relevan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

Dampak dari persyaratan yang diskriminatif ini merugikan kedua belah pihak, di mana pencari kerja kehilangan hak atas kesetaraan kesempatan, sementara perusahaan kehilangan peluang untuk merekrut SDM berbakat dan berpengalaman dari berbagai kelompok umur. Di saat banyak negara maju telah melarang *ageism* karena usia bukanlah *prediktor* valid atas kinerja seseorang, batasan usia di Indonesia justru dianggap hal lumrah. Hal ini diperparah oleh fakta bahwa institusi pemerintah seperti Kementerian Ketenagakerjaan ikut mempublikasikan lowongan kerja berbatas usia ketat di media sosial, yang mengindikasikan kurangnya komitmen penegakan prinsip non-diskriminasi di tingkat praktis.

Eksklusivitas usia ini juga berdampak nyata pada sektor industri daerah, seperti pada bisnis makanan dan minuman (Food *and Beverage*/F&B) di Kabupaten Sleman. Pengusaha kuliner di wilayah tersebut kerap menerapkan kebijakan tak tertulis yang menolak pekerja lebih tua dengan alasan pragmatis yang tidak sehat, yaitu lebih menyukai pekerja muda/mahasiswa yang ekspektasi gajinya rendah dan mudah dikendalikan. Akibatnya, angkatan kerja senior tersingkir dari posisi praktis seperti barista, server, atau kru dapur, meskipun mereka sangat membutuhkan pekerjaan untuk menopang hidup.

Maraknya praktik ageism yang bahkan disosialisasikan secara terbuka ini bertentangan secara mendasar dengan amanat Pasal 5 dan Pasal 35 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin perlindungan serta

kesetaraan kesempatan kerja bagi seluruh warga negara. Berdasarkan latar belakang dan dinamika permasalahan yang kompleks tersebut, peneliti tertarik untuk menyusun penelitian dengan judul "Proses Rekrutmen Pekerja Non Pemerintah Berdasarkan Umur Ditinjau dari Pasal 35 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi batasan umur dalam perusahaan non pemerintahan?
2. Mengapa terjadi diskriminasi dalam praktek penerimaan kerja non pemerintahan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah:
   a. Untuk menganalisa tentang implementasi batasan umur dalam perusahaan non pemerintahan
   b. Untuk mengetahui mengapa terjadi diskriminasi dalam praktek penerimaan kerja non pemerintahan
2. Kegunaan Penelitian
   a. Secara Teoritis
      1) Penelitian ini dapat memperkaya literatur hukum khususnya mengenai isu diskriminasi usia dalam konteks rekrutmen. Hal ini memberikan perspektif baru tentang bagaimana Pasal 35 UU Nomor

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

13 Tahun 2003 yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja berinteraksi dengan prinsip-prinsip non-diskriminasi.

2) Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan kerangka teoritis tentang perlindungan pekerja dari diskriminasi berdasarkan umur. Ini bisa menjadi dasar bagi akademisi untuk memahami celah hukum atau kekurangan regulasi yang ada serta mengajukan rekomendasi perbaikan.

b. Secara Praktis

1) Studi ini memberikan pemahaman tentang risiko hukum yang mungkin timbul dari praktik rekrutmen yang mendiskriminasi berdasarkan usia. Perusahaan dapat menggunakan temuan ini untuk mengevaluasi ulang kebijakan rekrutmen mereka agar lebih sesuai dengan undang-undang, sehingga meminimalkan potensi sengketa hukum dan meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang inklusif.

2) Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan dan kesadaran hukum bagi para pencari kerja tentang hak-hak mereka. Dengan memahami bahwa rekrutmen yang membatasi usia secara tidak wajar bisa saja melanggar hukum, mereka bisa lebih proaktif dalam menuntut keadilan atau melaporkan praktik diskriminasi.

D. Telaah Pustaka

Penelitian ini mengkaji proses rekrutmen pekerja non pemerintah dengan fokus pada aspek usia yang ditinjau dari perspektif Pasal 35 Undang-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Topik ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat praktik-praktik diskriminatif dalam dunia kerja terutama terkait batasan usia. Oleh karena itu, berbagai penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengupas isu ini dari berbagai sudut pandang, baik dari sisi hukum, sosial maupun manajerial.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Gede Primantara dan I Gusti Ngurah Oka Swandana melalui artikel ilmiah mereka yang bertajuk "*Urgency of Regulation Regarding Age Discrimination in the Recruitment Process in Indonesia"*. Dalam kajian tersebut, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif untuk membedah sejauh mana regulasi di Indonesia mampu memitigasi praktik diskriminasi dalam dunia kerja. Melalui pendekatan perundang-undangan, penelitian ini menelaah efektivitas Pasal 5 UU Ketenagakerjaan yang selama ini menjadi payung hukum bagi perlindungan hak-hak tenaga kerja. Adapun kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa saat ini terdapat kekosongan hukum yang spesifik terkait batasan usia dalam rekrutmen. Meskipun secara umum diskriminasi dilarang, tidak adanya klausul eksplisit yang melarang batasan usia membuat sektor swasta masih leluasa menerapkan kriteria umur yang kaku. Oleh karena itu, para peneliti menekankan urgensi adanya regulasi baru yang lebih tegas guna menjamin keadilan dan akses setara bagi seluruh pencari kerja di Indonesia tanpa terhambat oleh hambatan usia.[5]

[5] Gede Primantara dan I Gusti Ngurah Oka Swandana, "Urgency of Regulation Regarding Age Discrimination in the Recruitment Process in Indonesia," *Journal of Law and Human Rights*, Vol. 7: 2 (2024), hlm. 112.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ridho, G. R. Dan Pangestu I. Dengan judul "Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM)". Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian hukum normatif dengan pendekatan konseptual untuk membedah praktik ageism atau diskriminasi usia dalam proses rekrutmen melalui kacamata hak asasi manusia. Peneliti memfokuskan analisisnya pada bagaimana batasan usia maksimal sering kali bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan universal. Kesimpulan dari studi ini menegaskan bahwa pembatasan usia maksimal dalam lowongan kerja, khususnya di sektor swasta, merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip-prinsip HAM. Meskipun kajian ini tidak secara spesifik merujuk pada Pasal 35, hasil penelitian secara implisit mengkritik ketiadaan perlindungan hukum yang memadai dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi saat ini masih memiliki celah besar dalam menjamin hak atas pekerjaan bagi setiap warga negara tanpa adanya diskriminasi usia.[6]

Ketiga, **penelitian yang dilakukan oleh Suhartini** dengan judul *"Implementasi Pasal 35 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam Merekrut Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan"*. Kajian ini menggunakan metodologi penelitian yuridis empiris atau sosiologi hukum untuk melihat bagaimana norma hukum diterapkan dalam praktik nyata di

[6] Ridho, G. R., dan Pangestu I., "Analisis Pembatasan Usia (*Ageism*) Pencari Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM)," *Proceedings Series on Social Sciences and Humanities*, Vol. 8: 1, (2024), hlm. 13.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

lapangan. Peneliti memfokuskan analisisnya secara langsung pada implementasi Pasal 35 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yang memberikan kewenangan bagi pemberi kerja untuk merekrut tenaga kerja berdasarkan kebutuhan spesifik perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya paradoks dalam penerapan pasal tersebut. Meskipun secara legal pemberi kerja diberikan keleluasaan dalam menentukan kriteria rekrutmen, namun dalam praktiknya keleluasaan tersebut sering kali disalahgunakan untuk menetapkan persyaratan yang tidak rasional. Salah satu temuan utamanya adalah penerapan batasan usia yang ketat, yang menurut peneliti sering kali tidak memiliki relevansi langsung dengan kualifikasi maupun kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Kajian ini memberikan kritik bahwa otonomi perusahaan dalam rekrutmen tetap harus dibatasi oleh prinsip rasionalitas dan keadilan agar tidak menjadi instrumen diskriminasi terselubung.[7]

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syarif Hidayatullah, dkk dengan judul "Tinjauan Syarat Batas Usia Rekrutmen Tenaga Kerja dari Perspektif Hukum dan HAM (Studi Kasus Rekrutmen BUMN)". Dalam studi ini, peneliti menggunakan metodologi penelitian hukum normatif dengan pendekatan studi kasus untuk menganalisis praktik diskriminasi usia yang terjadi di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Fokus utamanya adalah membedah apakah syarat batasan usia dalam rekrutmen entitas

[7] Suhartini, "Analisis Implementasi Pasal 35 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam Merekrut Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 9: 3 (2025), hlm. 4.

negara tersebut selaras dengan prinsip-prinsip konstitusi dan instrumen hak asasi manusia. Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti sebuah ironi di mana BUMN, yang seharusnya menjadi representasi negara dalam memberikan contoh tata kelola rekrutmen yang inklusif, justru sering kali menerapkan praktik batasan usia yang serupa dengan sektor swasta. Peneliti menegaskan bahwa syarat batas usia tersebut sering kali bertentangan dengan prinsip kesetaraan yang dijamin oleh UUD 1945 dan konvensi HAM internasional. Hasil kajian ini memberikan argumen kuat bahwa praktik diskriminatif tersebut telah meluas di berbagai sektor, sehingga diperlukan reformasi standar rekrutmen yang lebih humanis dan konstitusional di seluruh lini institusi, baik pemerintah maupun swasta.[8]

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman dengan judul *"Age Discrimination in the Recruitment Process and the Role of the Government"*. Kajian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis untuk meninjau fenomena diskriminasi usia melalui sudut pandang makroekonomi serta peran strategis negara. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang fokus pada aspek yuridis murni, Sulaeman membedah dampak luas dari praktik pembatasan usia terhadap produktivitas nasional dan stabilitas ekonomi. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen tidak hanya menjadi beban bagi individu secara personal, tetapi juga memberikan dampak negatif terhadap pertumbuhan

[8] Muhammad Syarif Hidayatullah, dkk., "Tinjauan Syarat Batas Usia Rekrutmen Tenaga Kerja dari Perspektif Hukum dan HAM (Studi Kasus Rekrutmen BUMN)," *Yustisi Journal*, Vol. 10: 4 (2024), hlm. 19.

ekonomi nasional karena mengesampingkan potensi pekerja berpengalaman yang masih produktif. Oleh karena itu, peneliti mendorong agar pemerintah mengambil peran yang lebih aktif dan tidak sekadar menjadi pengamat. Rekomendasi utama dari studi ini adalah perlunya revisi terhadap legislasi ketenagakerjaan guna melarang diskriminasi usia secara eksplisit, sehingga tercipta ekosistem kerja yang lebih inklusif dan mampu memanfaatkan seluruh potensi angkatan kerja tanpa terhambat oleh stigma usia.[9]

Persamaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dikenakan adalah semua penelitian menyoroti isu diskriminasi usia (*ageism*) dalam rekrutmen, baik secara langsung maupun tidak langsung. Keempat penelitian mengkritik praktik batasan usia dalam lowongan kerja swasta dan BUMN sebagai bentuk diskriminasi yang tidak adil. Penelitian pertama, kedua dan keempat menggunakan perspektif HAM untuk menguatkan argumen bahwa diskriminasi usia melanggar hak-hak dasar individu untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Semua penelitian secara implisit atau eksplisit menunjukkan kelemahan atau ketidakjelasan dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan terhadap diskriminasi usia.

Sedangkan terkait perbedaannya yaitu Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Suhartini fokus pada interpretasi dan implementasi Pasal 35 ayat (1) yang memberi keleluasaan rekrutmen pada perusahaan, sedangkan penelitian lainnya

[9] Sulaeman, "Age Discrimination in the Recruitment Process and the Role of the Government," Kultura, Vol. 6: 1 (2024), 57.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

lebih fokus pada kritik terhadap praktik diskriminasi usia secara umum. Penelitian pertama oleh Gede Primantara dan penelitian kelima oleh Sulaeman lebih berorientasi pada analisis yuridis dan peran pemerintah dalam mengatasi masalah. Sementara penelitian kedua yang dilakukan oleh Ridho dan Pangestu dan penelitian keempat oleh Hidayatullah dkk lebih kuat pada perspektif Hak Asasi Manusia dan studi kasus. Penelitian pertama dan kelima secara jelas mengusulkan revisi legislasi untuk membuat undang-undang lebih eksplisit melarang diskriminasi usia. Penelitian kedua dan keempat berfokus pada analisis dampak dan pelanggaran hak tanpa secara spesifik merinci usulan legislasi, meskipun implikasinya mengarah pada perlunya perlindungan hukum yang lebih baik.

E. Kerangka Teori

1. Teori Kebijakan

Kebijakan adalah suatu ucapan atau tulisan yang memberikan petunjuk umum tentang penetapan ruang lingkup yang memberi batas dan arah umum kepada seseorang untuk bergerak. Secara etimologis kebijakan adalah terjemahan dari kata (*policy*). Kebijakan dapat juga berarti sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak. Kebijakan dapat berbentuk keputusan yang dipikirkan secara matang oleh pengambil keputusan dan bukan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kegiatan berulang yang rutin dan terprogram atau terkait dengan aturan-aturan keputusan.[10]

Menurut Abdul Wahab kebijakan publik adalah "Suatu tindakan bersanksi yang mengarah pada tujuan tertentu yang diarahkan pada suatu masalah tertentu yang saling berkaitan yang mempengaruhi sebagian besar warga masyarakat".[11] Konsep kebijakan yang ditawarkan oleh Anderson, menurut Budi Winarno yaitu:

> *"Kebijakan dianggap lebih tepat karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan atau dimaksudkan. Selain itu konsep ini juga membedakan secara tegas antara kebijakan (policy) dengan keputusan (decision) yang mengandung arti pemilihan di antara berbagai alternatif yang ada".*[12]

Richard Rose sebagaimana dikutip oleh Budi Winarno juga menyatakan bahwa "Kebijakan hendaknya dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang sedikit banyaknya berhubungan dengan konsekuensi-konsekuensi bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai keputusan yang berdiri sendiri".[13]

Holwet dan M. Ramesh dalam bukunya Winarno menjelaskan menjalankan bahwa proses kebijakan publik terdiri atas lima tahapan, yaitu:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[10] Thomas R. Dye, *Public Policy: An Introduction* (New York: Routledge, 2017), hlm. 12.

[11] Abdul Wahab, *Kebijakan Publik* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018), hlm. 45.

[12] Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori dan Proses* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2012), hlm. 25.

[13] Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, hlm. 28.

a) Penyusunan agenda, yakni suatu proses agar suatu masalah bisa mendapat perhatian dari pemerintah.
b) Formulasi kebijakan, yakni proses penyusunan pilihan-pilihan kebijakan oleh pemerintah.
c) Pembuatan kebijakan, yakni proses ketika pemerintah memilih untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan.
d) Implementasi kebijakan, yakni proses untuk melaksanakan kebijakan agar mencapai hasil.
e) Evaluasi kebijakan, yakni proses memonitor dan memilih kerja atau hasil kebijakan.[14]

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah tindakan-tindakan atau kegiatan yang sengaja dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, suatu kelompok atau pemerintah yang didalamnya terdapat unsur keputusan berupa upaya pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada guna mencapai maksud dan tujuan tertentu.

2. Teori Keadilan

Membicarakan keadilan yang berasal dari kata adil berdasarkan kamus Bahasa Indonesia, adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu

[14] Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus,* (Yogyakarta: CAPS, 2014), hlm. 82-84.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma yang objektif, tidak subjektif apalagi sewenang-wenang. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya.[15]

Dalam syariat keadilan dijadikan dasar dalam pembentukan dan pelakssanaan hukum. Bahkan keadilan dijadikan persyaratan dalam menentukan benar atau tidaknya, atau sah dan batalnya suatu pelaksanaan hukum, patokan dalam hukum Islam adalah kebenaran dan keadilan.[16]

Keadilan juga dimaknai sebagai perpaduan harmonis antara hukum dengan moralitas. Kehadiran Islam beserta hukumnya tidak bertujuan untuk menghancurkan kebebasan individu, akan tetapi mengontrol kebebasan itu demi keselarasan dan keharmonisan masyarakat yang terdiri dari individu itu sendiri. Hukum Islam memiliki peran dalam mendamaikan pribadi dengan kepentingan kolektif, bukan sebaliknya. Individu diberi hak untuk mengembangkan hak pribadinya dengan syarat tidak menggangu kepentingan orang banyak. Selain itu juga hukum Islam mengatur kewajiban individu, sehingga proses aktualisasi hak tidak merusak kewajiban asasi di dalamnya.[17]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[15] Achmad Ali, *Menguak Teori hukum dan Teori Peradilan* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2012), hlm. 243.

[16] Qurrotul Ainiyah, *Keadilan gender dalam Islam: Konvensi PBB dalam Perspektif Mazhab Syafi'i,* (Malang: Kelompok Lintas Publishing, 2015), hlm. 27.

[17] Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum: Refleksi Kritis Terhadap Hukum, Edisi I Cet.* II; (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm. 224.

Menurut pandangan Aristoteles, keadilan pada intinya berakar pada prinsip perimbangan atau proporsi yang mengarahkan segala sesuatu dalam negara demi mencapai cita-cita luhur berupa kebaikan melalui keadilan dan kebenaran; di mana keadilan tersebut tidak semata-mata dimaknai sebagai kesamaan hak secara mutlak bagi setiap orang, melainkan menuntut perlakuan yang sama bagi orang-orang yang berada dalam posisi atau kondisi yang sama, sekaligus memperlakukan pihak-pihak yang tidak sama secara tidak sama pula sesuai dengan takaran proporsionalnya (*treat like cases alike*).[18]

Keadilan dijelaskan dalam Surah An-Nisa ayat 58:[19]

انَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰت الى اَهْلِهَا وَاِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِ انَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ به انَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًا بَصِيْرًا

Ayat ini menghubungkan dua perintah penting: menunaikan amanah dan berhukum dengan adil. M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa kata amanat mencakup segala sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang, baik hak Allah maupun hak sesama manusia. Kedua hal ini adalah pondasi bagi tatanan masyarakat yang sehat. Perintah untuk berlaku adil di sini tidak hanya ditujukan kepada hakim atau penguasa, tetapi kepada setiap individu yang memiliki peran dalam memutuskan suatu perkara, baik dalam lingkup keluarga, komunitas, maupun negara. M. Quraish Shihab menekankan bahwa keadilan adalah "nafas" dari kekuasaan; tanpa keadilan, amanah

[18] J.H. Rapar, *Filsafat Politik Plato,* (Jakarta: Rajawali Press, 2019), hlm. 82.

[19] Surah An-Nisa ayat 58

kekuasaan telah dikhianati. Keadilan harus ditegakkan tanpa pandang bulu, berdasarkan kebenaran dan bukan karena kedekatan atau kebencian.[20]

Ibnu Katsir (seorang ulama pakar tafsir dan sejarawan besar dari abad ke-8 Hijriah, penulis kitab Tafsir al-Qur'an al-Azim) menyatakan bahwa perintah ini bersifat umum bagi setiap pemegang tanggung jawab. Kedua hal ini adalah pondasi bagi tatanan masyarakat yang sehat. Dalam pandangan Ibnu Katsir, amanah kepada manusia mencakup pengembalian hak harta hingga menjaga rahasia. Perintah untuk berlaku adil di sini tidak hanya ditujukan kepada hakim, tetapi mencakup setiap orang yang menengahi urusan manusia. Dalam pandangan Ibnu Katsir, amanah kepada manusia mencakup pengembalian hak harta hingga menjaga rahasia. Perintah untuk berlaku adil di sini tidak hanya ditujukan kepada hakim, tetapi mencakup setiap orang yang menengahi urusan manusia. Beliau menegaskan bahwa Allah adalah Pengawas atas setiap keputusan. Keadilan harus ditegakkan tanpa pandang bulu, berdasarkan kebenaran dan bukan karena kedekatan atau kebencian, karena keadilan adalah perintah ilahiyah yang mutlak.[21]

Sayyid *Qutb* (seorang pemikir muslim Mesir dan mufasir yang dikenal dengan pendekatan sastra dan harakah dalam kitabnya Fi Zilalil Qur'an) memandang bahwa amanah terbesar adalah kepemimpinan dan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[20] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 2, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 467.

[21] Ismail bin Umar bin Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-Azim,* Jilid 2, terj. M. Abdul Ghoffar, (Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2003), hlm. 312.

penegakan hukum Tuhan di bumi. Kedua hal ini adalah pondasi bagi tatanan masyarakat yang sehat. Perintah untuk berlaku adil di sini bersifat universal, melampaui batas sentimen pribadi atau kelompok. Sayyid Qutb menegaskan bahwa keadilan Islam tidak terpengaruh oleh rasa cinta yang berlebihan atau kebencian yang mendalam. Keadilan harus ditegakkan tanpa pandang bulu, berdasarkan kebenaran objektif agar tercipta keamanan psikologis di tengah komunitas.[22]

Ahmad Mustafa Al-Maraghi (seorang ulama modernis asal Mesir yang pernah menjabat sebagai Syekh Al-Azhar) dalam tafsirnya menjelaskan bahwa tegaknya suatu bangsa sangat bergantung pada kejujuran dalam memegang amanah dan objektivitas dalam memutus perkara. Kedua hal ini adalah pondasi bagi tatanan masyarakat yang sehat. Menurut Al-Maraghi, jika amanah diberikan kepada yang bukan ahlinya, maka kehancuran tinggal menunggu waktu. Perintah untuk berlaku adil di sini adalah kewajiban moral setiap orang yang memiliki wewenang. Keadilan harus ditegakkan tanpa pandang bulu, di mana seorang pemimpin tidak boleh mementingkan kerabatnya di atas kebenaran hukum itu sendiri.[23]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[22] Sayyid Qutb, *Fi Zilalil Qur'an: Di Bawah Naungan Al-Qur'an*, terj. As'ad Yasin dkk, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hlm. 245.

[23] Ahmad Mustafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Juz 5, terj. Anshori dkk, (Semarang: CV Toha Putra, 1993), hlm. 108.

3. Teori *Maqāṣid Syarīʻah* dalam Kebijakan Rekrutmen Pekerja Non-Pemerintah Berdasarkan Batasan Usia

Melihat dari bingkai *Maqāṣid Syarīʻah*, kebijakan publik dan keadilan dipandang sebagai dua pilar fundamental yang saling berkelindan demi mewujudkan kemaslahatan hakiki bagi umat manusia. *Maqāṣid Syarīʻah* sendiri merupakan kompas bagi tujuan hukum Islam yang senantiasa berorientasi pada perlindungan lima unsur pokok atau *aḍ-ḍaruriyyāt al-khamsah*, yakni menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.[24] Landasan filosofis ini berpijak pada perintah eksplisit Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 90:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَاِيْتَاۤئِ ذِى الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ الْفَحْشَاۤءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ[25]

Konsep keadilan dalam ayat tersebut diperdalam oleh Ibnu Qayyim *Al-Jauziyah* (seorang ulama besar abad ke-14 dan pemikir hukum Islam terkemuka yang merupakan murid utama Ibnu *Taimiyah*, dikenal melalui karyanya *I'lam al-Muwaqqi'in*). Beliau menegaskan bahwa syariat dibangun di atas pondasi hikmah; sehingga setiap kebijakan yang bergeser dari keadilan menuju kezaliman, atau dari maslahat menuju kerusakan, pada hakikatnya telah keluar dari ruh syariat itu sendiri.[26] Dalam implementasi

[24] M. Syarif Hidayatullah, "Prinsip Keadilan dan Maqasid Syariah dalam Kebijakan Publik," *Jurnal Hukum dan Syariah*, Vol. 12, No. 1 (2021), hlm. 45.

[25] Surah An-Nahl ayat 90

[26] Ahmad Munir, "Relevansi Pemikiran Ibnu Qayyim Al-Jauziyah tentang Keadilan dalam Hukum Positif di Indonesia," *Jurnal Pemikiran Hukum Islam*, Vol. 8, No. 2 (2019), hlm. 112.

modern, kebijakan publik harus memiliki substansi moral yang kuat, sejalan dengan kaidah *ushuliyah* yang sangat fundamental:

الْعَدْلُ وَاجِبٌ فِي كُلِ حَالٍ[27]

Kaidah ini menginstruksikan bahwa setiap tindakan penguasa maupun individu dalam mengambil kebijakan harus berlandaskan pada objektivitas. Keadilan dalam perspektif ini menuntut adanya proporsionalitas, di mana setiap kebijakan harus mampu mendistribusikan hak secara adil sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, segala bentuk kebijakan yang menciptakan kesenjangan atau praktik diskriminatif, seperti pembatasan usia yang tidak rasional dalam dunia kerja, secara inheren bertentangan dengan tujuan suci syariat. Dengan menjadikan keadilan sebagai parameter utama, kebijakan publik akan berfungsi optimal sebagai pelindung martabat manusia dan memastikan bahwa kemaslahatan yang dicapai bersifat inklusif bagi seluruh lapisan masyarakat.[28]

4. Teori *Kaffah*

Konsep Kaffah merupakan salah satu pilar fundamental dalam epistemologi dan praktik keagamaan Islam. Secara etimologis, terma *kaffah* diturunkan dari akar kata *kaffa – yakuffu – kaffan* yang secara harfiah bermakna mencegah, menyumbat, memalingkan, atau merangkum secara keseluruhan. Dalam struktur bahasa Arab, kata *kaffah* pada konteks

[27] Kiadah Usul Fiqh

[28] Nurul Huda, "Implementasi Kaidah Ushuliyah dalam Perumusan Kebijakan Publik yang Berkeadilan," *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol. 5, No. 1 (2020), hlm. 28.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

keagamaan diposisikan sebagai hal (keterangan keadaan) yang merepresentasikan makna menyeluruh, totalitas, utuh, tanpa terkecuali, atau holistik. Secara terminologis, Islam kaffah merujuk pada pengamalan ajaran Islam secara komprehensif dalam seluruh sendi kehidupan, yang mencakup dimensi vertikal (hablum minallah) serta dimensi horizontal (hablum minannas). Pendekatan ini meniscayakan penolakan terhadap pemahaman yang bersifat parsial, di mana seseorang tidak dibenarkan hanya memilah dan mengamalkan syariat yang disukai sembari mengabaikan atau menolak hukum-hukum lainnya.[29]

Dasar argumentasi utama mengenai konsep ini bersumber dari Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 208. Dalam menginterpretasikan ayat tersebut, para tokoh mufassir dari era klasik hingga modern memberikan sudut pandang yang memperkaya makna kaffah:

Ibnu Katsir dalam karya monumentalnya Tafsir Al-Qur'an Al-'Azhim, menegaskan bahwa ayat ini merupakan perintah langsung dari Allah SWT kepada hamba-Nya yang beriman untuk memeluk Islam secara utuh. Menurutnya, *kaffah* menuntut umat Islam untuk menjalankan seluruh cabang iman, mengamalkan segenap perintah syariat, dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya sejauh batas kemampuan yang dimiliki.[30]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[29] Syaikh Imam Al-Qurtubi, *Tafsir Al-Qurtubi*, terj. Fathurrahman dkk., Jilid 3 (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), hlm. 54–55.

[30] Muhammad Zainuddin, "Reinterpretasi Makna Islam Kaffah: Analisis Komparatif Tafsir Ibn Katsir dan Tafsir Al-Misbah," *Jurnal Al-Tafsir: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, Vol. 5, No. 2 (2021): hlm. 112–115.

M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah, memaparkan analisis kebahasaan dengan memberikan dua pendekatan penafsiran. Pendekatan pertama memosisikan kaffah sebagai penjelas bagi subjek (pelaku), yang bermakna seluruh umat Islam secara kolektif harus masuk dan menjaga kedamaian. Pendekatan kedua melihat kaffah sebagai penjelas objek (ajaran), yang menuntut setiap individu Muslim untuk menerima dan menerapkan Islam secara integral, tanpa mereduksi atau mengambil sebagian dan mencampakkan sebagian yang lain.[31]

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris atau sering disebut dengan penelitian lapangan (*field research*). Berbeda dengan studi pustaka, penelitian ini dilakukan dengan cara terjun langsung ke objek penelitian untuk melihat kaitan antara aturan hukum yang tertulis dengan implementasi nyatanya di lapangan. Fokus utama penelitian ini adalah mengamati praktik rekrutmen pada perusahaan sektor *Food and Beverage* (F&B) terkait kebijakan batasan usia pelamar.[32]

Dalam penelitian ini, hukum tidak hanya dipahami sebagai teks atau norma pasif dalam undang-undang, melainkan sebagai gejala sosial yang hidup dalam praktik dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk

[31] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 1 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 469–471.

[32] Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disipin Ilmu* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2015), hlm. 45.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

memverifikasi apakah penerapan batasan umur dalam rekrutmen karyawan di industri F&B telah selaras atau justru menyimpang dari amanat Pasal 35 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang adanya diskriminasi dalam penempatan tenaga kerja.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis. Sifat deskriptif mengacu pada upaya untuk menggambarkan dan menjelaskan fakta atau fenomena hukum sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini fakta yang dideskripsikan adalah proses rekrutmen pekerja non pemerintah (F&B) berdasarkan umur ditinjau dari Pasal 35 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang konteks hukum yang melatarbelakangi putusan tersebut termasuk dasar hukum yang digunakan, pola argumentasi hakim dan substansi keputusan. Deskripsi ini membantu pembaca memahami konteks hukum yang berlaku dan relevansi putusan dalam sistem hukum nasional. Sifat analitis dalam penelitian ini mengacu pada proses menganalisis data dan informasi yang telah dikumpulkan.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi dari pendekatan yuridis-empiris dan pendekatan fenomenologi.

a. Pendekatan yuridis-empiris digunakan untuk mengkaji bagaimana Pasal 35 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bekerja secara nyata di dalam perusahaan F&B. Jika pendekatan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

normatif hanya melihat apa yang tertulis di undang-undang, pendekatan empiris ini bertujuan untuk melihat kesenjangan (gap) antara das sollen (hukum sebagai cita-cita) dan das sein (hukum sebagai kenyataan). Peneliti akan meninjau apakah aturan mengenai kesamaan kesempatan kerja tanpa diskriminasi benar-benar diterapkan dalam penyusunan kriteria umur pada iklan lowongan kerja dan proses seleksi di lapangan.

b. Dalam konteks penelitian lapangan, pendekatan fenomenologi digunakan untuk menggali makna mendalam dari pengalaman para aktor yang terlibat langsung dalam ekosistem industri F&B. Pendekatan ini berfokus pada: 1) Mengungkap motif dan sudut pandang subjektif pihak manajemen atau *owner* F&B dalam menetapkan batasan umur (misalnya, adanya anggapan bahwa pekerja muda lebih energik atau sesuai dengan citra brand). 2) Memahami pengalaman hidup dan dampak psikologis-ekonomis yang dirasakan oleh individu yang tereliminasi dari proses seleksi hanya karena faktor usia, meskipun memiliki kompetensi yang cukup.

4. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara mendalam dengan pihak HRD atau pemilik gerai F&B yaitu yang berinisial Mas A dan Mas B serta observasi langsung terhadap proses seleksi dan iklan lowongan kerja yang beredar.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sementara itu, data sekunder berfungsi sebagai pendukung yang mencakup bahan hukum primer (UU Ketenagakerjaan), bahan hukum sekunder (jurnal, buku manajemen SDM, dan *literatur* hukum), serta dokumen internal perusahaan yang relevan untuk memperkuat analisis terhadap praktik diskriminasi umur tersebut.[33]

5. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang akurat, peneliti menggunakan Teknik Pengumpulan Data yang komprehensif. Melalui wawancara mendalam, peneliti menggali perspektif manajemen mengenai standar kualifikasi usia; melalui observasi lapangan, peneliti mengamati langsung bagaimana kriteria usia dipublikasikan dalam iklan lowongan kerja serta proses seleksi awal; dan melalui studi dokumen, peneliti membedah aturan internal perusahaan untuk disandingkan dengan regulasi ketenagakerjaan nasional. Rangkaian metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran utuh mengenai mengapa diskriminasi umur masih terjadi dan bagaimana hukum seharusnya merespons fenomena tersebut di sektor swasta.[34]

6. Analisis Data

Data yang telah terkumpul melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen akan dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan model interaktif. Karena penelitian ini bersifat hukum empiris,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[33] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 80-81.

[34] Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2017), hlm. 78.

proses analisis dilakukan untuk menghubungkan temuan fakta di lapangan dengan norma hukum yang berlaku. Tahapan analisis data dilakukan sebagai berikut:

Pertama, peneliti melakukan Reduksi Data, yaitu proses menyeleksi, menyederhanakan, dan mengorganisir data mentah yang diperoleh dari lapangan. Dalam tahap ini, peneliti memfokuskan pada informasi yang relevan dengan praktik pembatasan umur di perusahaan F&B dan menyisihkan informasi yang tidak berkaitan dengan fokus penelitian. Data dari hasil wawancara dengan HRD mengenai alasan produktivitas atau citra brand akan dikelompokkan agar mudah dianalisis.

Kedua, adalah Penyajian Data (Data Display). Peneliti menyusun data yang telah direduksi ke dalam bentuk narasi yang sistematis dan terstruktur. Pada tahap ini, peneliti akan memaparkan bagaimana realitas rekrutmen di industri F&B berlangsung dan bagaimana perusahaan memaknai Pasal 35 UU No. 13 Tahun 2003. Penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam melihat pola hubungan antara kebijakan internal perusahaan dengan potensi diskriminasi yang terjadi.

Ketiga, adalah Analisis Yuridis-Sosiologis. Peneliti melakukan sinkronisasi antara kenyataan lapangan dengan ketentuan hukum. Peneliti akan menganalisis apakah alasan-alasan teknis yang dikemukakan oleh industri F&B (seperti kebutuhan akan tenaga kerja yang energik) dapat dibenarkan secara hukum atau merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Terakhir, peneliti melakukan Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi. Peneliti akan menyimpulkan inti dari fenomena diskriminasi umur di sektor F&B dan memberikan jawaban atas permasalahan penelitian. Kesimpulan ini diverifikasi kembali dengan data lapangan untuk memastikan bahwa interpretasi hukum yang dihasilkan bersifat objektif, valid, dan mampu memberikan solusi serta saran terhadap praktik rekrutmen pekerja non-pemerintah di masa depan.[35]

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan dalam penelitian ini disusun untuk memberikan alur yang jelas dan terstruktur dalam mengkaji proses rekrutmen pekerja non pemerintah berdasarkan umur ditinjau dari Pasal 35 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bab I Pendahuluan berisi latar belakang masalah yang berkaitan dengan proses rekrutmen pekerja non pemerintah berdasarkan umur, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II berisi dasar teoritis yang dijadikan sebagai landasan penelitian yang memanfaatkan paradigma yuridis dan hukum Islam dalam proses rekrutmen pekerja non pemerintah berdasarkan umur ditinjau dari Pasal 35 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bab III berisi tinjauan Umum tentang proses rekrutmen pekerja non pemerintah berdasarkan umur ditinjau dari Pasal 35 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[35] *Ibid*, hlm. 83.

Bab IV sebagai pokok penelitian berupa analisis tentang implementasi batasan umur dalam perusahaan non pemerintahan dan diskriminasi dalam praktik penerimaan kerja non pemerintahan. Bab ini berfokus pada kajian atas Pasal 35 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menggunakan teori kebijakan, keadilan dan dilihat dari *Maqāṣid Syarī'ah.*

Bab V sebagai penutup berisi kesimpulan dan saran. Bab ini akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta rekomendasi atau saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini. Kesimpulan akan merangkum jawaban terhadap rumusan masalah mengenai proses rekrutmen pekerja non pemerintah berdasarkan umur ditinjau dari Pasal 35 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai proses rekrutmen pekerja non-pemerintah pada perusahaan Food *and Beverage* (F&B) di Sleman, penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan utama sebagai jawaban atas rumusan masalah yang diajukan:

Pertama, implementasi batasan umur dalam proses rekrutmen pada perusahaan non-pemerintah menunjukkan adanya kesenjangan yang lebar (gap) antara regulasi yuridis dan praktik di lapangan. Secara hukum positif, Pasal 35 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas mengamanatkan bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja harus dilakukan secara adil tanpa diskriminasi. Namun, dalam realitasnya, pelaku usaha sektor swasta memanfaatkan celah otonomi perusahaan untuk menetapkan batasan usia maksimal yang sangat rendah (berkisar antara 25 hingga 30 tahun). Kebijakan ini dilegalkan melalui pemenuhan kriteria *aesthetic labour,* di mana perusahaan lebih memprioritaskan pekerja yang menonjolkan estetika visual, berjiwa muda, dan dinamis demi menyesuaikan diri dengan pangsa pasar mahasiswa. Ditinjau dari perspektif hukum Islam, praktik ini dinilai bertentangan dengan prinsip *al-Kafā'ah* (*meritokrasi*) sebagaimana diamanatkan dalam Al-Qur'an Surah An-Nisā' ayat 58. Penerapan batasan umur biologis telah menyingkirkan tolok ukur utama yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

seharusnya bersandar pada aspek kompetensi objektif (*al-Quwwah*) dan integritas etis (*al-Amanah*).

Kedua, terjadinya diskriminasi usia (*ageism*) dalam praktik penerimaan kerja ini didorong oleh beberapa faktor kausatif yang bersifat pragmatis dan struktural. Dari sisi ekonomi, perusahaan swasta cenderung memilih tenaga kerja yang berusia sangat muda atau *fresh graduate* demi efisiensi biaya jangka pendek, mengingat kelompok ini umumnya memiliki ekspektasi upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja yang lebih dewasa dan berpengalaman. Dari aspek manajerial, pekerja muda dinilai lebih mudah dikendalikan dalam sistem hierarki operasional dan memiliki fleksibilitas waktu yang tinggi karena belum terikat oleh beban tanggung jawab domestik atau keluarga. Praktik diskriminasi ini terus langgeng akibat adanya kekosongan dan kelemahan penegakan hukum secara spesifik, di mana aturan baku mengenai larangan batas usia dalam iklan lowongan kerja belum diatur secara *rigid* dalam hukum positif. Dalam kacamata Maqāṣid *Syarīʿah,* kelanggengan diskriminasi usia ini telah mencederai kemaslahatan universal, khususnya dalam menjaga hak atas perlindungan ekonomi (*Ḥifẓ al-Māl)* serta perlindungan jiwa (*Ḥifẓ an-Nafs*) dari tekanan mental akibat penolakan sistemik yang tidak rasional.

Secara keseluruhan, diskriminasi usia pada industri non-pemerintah merupakan manifestasi dari dominasi motif pragmatisme ekonomi dan konsep bisnis komersial. Hal ini tidak hanya menyimpang dari mandat non-diskriminasi konstitusional, tetapi juga mencederai nilai keadilan distributif

(*al-'adalah al-tawzi'iyyah*) yang menempatkan manusia sebagai subjek utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang humanis dan berkeadilan.

B. Saran

Pertama, Segera menyusun aturan turunan yang lebih spesifik untuk melarang pencantuman batas usia yang tidak rasional dalam iklan lowongan kerja swasta. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja perlu mengoptimalkan pengawasan dan memberikan sanksi tegas terhadap perusahaan yang terbukti mempraktikkan diskriminasi usia (*ageism*).

Kedua, Mengubah paradigma rekrutmen dari yang semula berbasis estetika visual (*aesthetic labour*) menjadi rekrutmen berbasis kompetensi (*competency-based recruitment*). Perusahaan harus menerapkan prinsip *al-Kafā'ah* dengan memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja dewasa selama mereka memiliki keahlian (*al-Quwwah*) dan integritas (*al-Amanah*).

Ketiga, Para pencari kerja disarankan untuk terus meningkatkan sertifikasi kompetensi dan adaptasi teknologi. Sementara LSM diharapkan lebih aktif melakukan edukasi publik serta mendampingi advokasi hukum bagi korban diskriminasi umur dalam dunia kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Helim. *Maqashid asy-Syariah: Sebagai Dasar Pembentukan Hukum Islam*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.

Abdul Wahab Khallaf. *Siyasah Syar'iyyah: Etika Tata Negara dalam Islam*. Diterjemahkan oleh Amar. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.

Abdul Wahab. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018.

Abu al-Fida Ismail ibn Katsir. *Tafsir al-Qur'an al-Azhim*. Jilid 2. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 1998.

Abu Ishaq asy-Syathibi. *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah*. Jilid 2. Kairo: Dar al-Hadits, 2006.

Achmad Ali. *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*. Jakarta: Kencana Prenada Group, 2012.

Adha Annisa Febriyanti. "Stabilitas Makroekonomi dan Proteksi Tenaga Kerja Senior: Studi Komparatif Hukum Ekonomi Islam dan Regulasi Positif." *Al-Ahkam: Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial* 3, no. 1 (2026).

Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2015.

Ahmad Munir. "Prinsip Keadilan dalam Al-Qur'an dan Relevansinya dengan Penegakan Hukum di Indonesia." *Jurnal Studi Ilmu Al-Qur'an dan Hadis* 17, no. 1 (2022).

Ahmad Munir. "Relevansi Pemikiran Ibnu Qayyim Al-Jauziyah tentang Keadilan dalam Hukum Positif di Indonesia." *Jurnal Pemikiran Hukum Islam* 8, no. 2 (2019).

Ahmad Mustafa Al-Maraghi. *Tafsir Al-Maraghi*. Juz 5. Diterjemahkan oleh Anshori dkk. Semarang: CV Toha Putra, 1993.

Ahmad Sufyan. "Analisis Kaidah Fikih 'La Darar wa La Dirar' terhadap Kebijakan Diskriminasi Batasan Usia Kerja di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Fikih Kontemporer* 4, no. 2 (2025).

Anwar Prabu Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2013.

Aris Setiawan, dan Anita Rahmawati. "Dampak Makroekonomi Diskriminasi Usia Kerja Terhadap Daya Beli Masyarakat di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Kebijakan Publik* 9, no. 2 (2023).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Asmawi. "Reorientasi Hifz al-Nafs dalam Maqasid al-Syari'ah Kontemporer: Upaya Perlindungan Hak Asasi Manusia dan Kesehatan Mental." *Jurnal Studi Keislaman dan Hukum* 11, no. 1 (2024).

Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

Aulil Amri. "Analisis Maqasid Al-Syari'ah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Dampak Perjanjian Kerja." *Jurnal Supremasi Hukum* 10, no. 1 (2021).

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring*. https://kbbi.kemdikbud.go.id/.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Sleman. "Statistik Kabupaten Sleman." https://slemankab.bps.go.id.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Sleman. *Statistik Daerah Kabupaten Sleman 2025*. Sleman: BPS Kabupaten Sleman, 2025.

Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta. *Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan DIY Februari 2025*. Yogyakarta: BPS Provinsi DIY, 2025.

Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta. *Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Angka 2021–2025*. Yogyakarta: BPS Provinsi DIY, 2026.

Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Data Estimasi Pertumbuhan Jumlah Unit Usaha Kuliner dan Kontribusi PDRB Tahun 2021–2026*. Yogyakarta: BPS Provinsi DIY, 2026.

Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. https://yogyakarta.bps.go.id.

Bank Indonesia Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta. https://www.bi.go.id.

Bank Indonesia Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Laporan Perekonomian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Bank Indonesia, 2026.

Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Budi Winarno. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Pressindo, 2012.

Budi Winarno. *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS, 2014.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Operasional*. Pekanbaru: Unri Press, 2015.

D. A. Depari. "Teori Hukum Positivisme Hans Kelsen dalam Perspektif Keadilan dan Penerapannya." *Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (2021).

Damsar. *Pengantar Sosiologi Ekonomi*. Jakarta: Kencana, 2011.

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Sinergi Pustaka Indonesia, 2012.

Dokumentasi penelitian lapangan di Kabupaten Sleman, tahun 2026.

Duski Ibrahim. *Metode Penetapan Hukum Islam: Membongkar Konsep Istislah al-Ghazali dan al-Syatibi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.

Edi Suharto. *Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*. Cet. 9. Bandung: Alfabeta, 2020.

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.

Firdaus. "Etika Hakim dan Keadilan Hukum di Indonesia dalam Perspektif Ushul Fiqh." *Jurnal Syariah dan Hukum* 15, no. 1 (2021).

Friski Amelia Sari, dan Dipo Wahjono Haryono. "Diskriminasi Usia Maksimum Sebagai Syarat Awal Bekerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Cermin: Jurnal Penelitian* 8, no. 2 (2024).

Gede Primantara, dan I Gusti Ngurah Oka Swandana. "Urgency of Regulation Regarding Age Discrimination in the Recruitment Process in Indonesia." *Journal of Law and Human Rights* 7, no. 2 (2024).

Hasil wawancara dengan manajer operasional usaha F&B di Kabupaten Sleman, tahun 2026.

Hasil wawancara dengan pekerja sektor F&B di Kabupaten Sleman, tahun 2026.

Hasil wawancara dengan pelamar kerja sektor F&B di Kabupaten Sleman, tahun 2026.

Hasil wawancara dengan pemilik usaha F&B di Kabupaten Sleman, tahun 2026.

Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Ibnu Taimiyah. *Al-Siyasah al-Syar'iyyah*. Dalam Muhammad Dhiauddin Rais. *Teori Politik Islam*. Diterjemahkan oleh Abdul Hayyie al-Kattani. Jakarta: Gema Insani, 2001.

Indah Purbasari. *Hukum Islam sebagai Hukum Positif di Indonesia: Suatu Kajian di Bidang Hukum Keluarga*. Malang: Setara Press, 2017.

Ismail bin Umar bin Katsir. *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*. Jilid 2. Diterjemahkan oleh M. Abdul Ghoffar. Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2003.

J.H. Rapar. *Filsafat Politik Plato*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.

Jalaluddin as-Suyuthi. *Al-Asybah wa an-Nazhair*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1983.

Jasser Auda. *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. London: International Institute of Islamic Thought, 2008.

Jasser Auda. *Membumikan Maqasid Syariah: Pendekatan Sistem*. Diterjemahkan oleh Rosidin dan Ali Abdul Mun'im. Jakarta: Rosda, 2015.

Jobstreet Indonesia. https://www.jobstreet.co.id.

K. Bertens. *Pengantar Etika Bisnis*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Kanisius, 2013.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring. https://kbbi.kemdikbud.go.id.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. https://kemnaker.go.id.

Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017.

Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2021.

Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Leo Agustino. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta, 2017.

M. Arfan Mu'ammar. "Implementasi Kaidah Fikih dalam Kebijakan Pemerintah di Era Kontemporer." *Jurnal Studi Keislaman* 7, no. 2 (2022).

M. Jamil Latief. "Konsep Fitrah Manusia dalam Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan: Tinjauan Filsafat Hukum Islam." *Jurnal Kajian Hukum Islam dan Filsafat* 4, no. 1 (2022).

M. Quraish Shihab. *Dia di Mana-Mana: Tangan Tuhan di Balik Setiap Fenomena*. Jakarta: Lentera Hati, 2018.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Vol. 2. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Vol. 12. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jilid 2. Jakarta: Lentera Hati, 2017.

M. Quraish Shihab. *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Berbagai Persoalan Umat*. Jakarta: Lentera Hati, 2022.

M. Syafii Antonio. *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.

M. Syarif Hidayatullah. "Prinsip Keadilan dan Maqasid Syariah dalam Kebijakan Publik." *Jurnal Hukum dan Syariah* 12, no. 1 (2021).

Mudrajad Kuncoro. *Ekonomi Pembangunan: Teori, Masalah, dan Kebijakan*. Edisi ke-5. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2018.

Muhammad Al-Ghazali. "Integritas Hakim dalam Menegakkan Keadilan: Tinjauan Hadis Abu Daud." *Jurnal Hukum Islam dan Peradilan* 5, no. 1 (2022).

Muhammad bin Ismail al-Bukhari. *Shahih al-Bukhari*. Kitab al-'Ilm.

Muhammad bin Ismail al-Bukhari. *Shahih al-Bukhari*. Riyadh: Darussalam, 1999.

Muhammad Erwin. *Filsafat Hukum: Refleksi Kritis terhadap Hukum*. Edisi I, Cetakan II. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Muhammad Fauzil Adhim. *Ekonomi Islam Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.

Muhammad Syarif Hidayatullah, dkk. "Tinjauan Syarat Batas Usia Rekrutmen Tenaga Kerja dari Perspektif Hukum dan HAM (Studi Kasus Rekrutmen BUMN)." *Yustisi Journal* 10, no. 4 (2024).

Muhammad Syukri Albani Nasution. "Keadilan dalam Perspektif Hukum Islam." *Jurnal Hukum al-Risalah* 11, no. 2 (2020).

Muhammad Thahir bin Ashur. *Maqasid al-Syari'ah al-Islamiyyah*. Tunisia: Dar al-Nafais, 2001.

N. K. Sari. "Analisis Teori Human Capital terhadap Kebijakan Pembatasan Usia Kerja di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik* 10, no. 3 (2019).

Nurul Huda. "Implementasi Kaidah Ushuliyah dalam Perumusan Kebijakan Publik yang Berkeadilan." *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 5, no. 1 (2020).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Nurul Huda. "Integrasi Maqashid Syariah dalam Formulasi Hukum Islam yang Berkeadilan." *Jurnal Ilmiah Syari'ah* 19, no. 2 (2021).

Payaman J. Simanjuntak. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011.

Pemerintah Kabupaten Sleman. https://slemankab.go.id.

Pemerintah Kabupaten Sleman. *Profil Daerah Kabupaten Sleman: Geografis, Ekonomi, dan Demografi*. Sleman: Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setda Kabupaten Sleman, 2025.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Qurrotul Ainiyah. *Keadilan Gender dalam Islam: Konvensi PBB dalam Perspektif Mazhab Syafi'i*. Malang: Kelompok Lintas Publishing, 2015.

R. Aditya. "Perlindungan Hukum terhadap Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen Tenaga Kerja di Sektor Swasta." *Jurnal Hukum Lingkungan dan Ketenagakerjaan* 5, no. 2 (2020).

Riant Nugroho. *Kebijakan Publik di Indonesia: Pengantar Khusus untuk Memahami Kebijakan Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.

Ridho, G. R., dan Pangestu I. "Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM)." *Proceedings Series on Social Sciences and Humanities* 8, no. 1 (2024).

Ridwan Mukhtar. "Kepemimpinan dan Amanah: Analisis Tafsir Ibnu Katsir terhadap Surah An-Nisa Ayat 58." *Jurnal Tafsere* 8, no. 1 (2023).

Robert L. Mathis, dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.

Samsuri. "Formulasi Keadilan Sosial dalam Perspektif Fikih Ekonomi Islam serta Relevansinya dalam Konteks Indonesia." *Peradaban Journal of Economic and Business* 2, no. 1 (2023).

Satjipto Rahardjo. *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2017.

Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

Sayyid Qutb. *Fi Zilalil Qur'an: Di Bawah Naungan Al-Qur'an*. Diterjemahkan oleh As'ad Yasin dkk. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.

Sayyid Qutb. *Keadilan Sosial dalam Islam*. Diterjemahkan oleh Afif Mohammad. Bandung: Pustaka, 1994.

Sayyid Sabiq. *Fikih Sunnah*. Jilid 3. Jakarta: Cakrawala Publishing, 2009.

Sayyid Sabiq. *Fikih Sunnah*. Jilid III. Diterjemahkan oleh Nabhan. Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006.

Soerjono Soekanto. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.

Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Sudikno Mertokusumo. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Maha Karya, 2019.

Suginata, A. Alt. "Hukum Positif dan Hukum Islam: Analisis Tata Cara Menemukan Hukum dalam Kacamata Hukum Positif dan Hukum Islam." *Jurisy: Jurnal Ilmiah Syariah* 3, no. 1 (2023).

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2017.

Suhartini. "Analisis Implementasi Pasal 35 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam Merekrut Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kebutuhan Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen* 9, no. 3 (2025).

Suhendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Sulaeman. "Age Discrimination in the Recruitment Process and the Role of the Government." *Kultura* 6, no. 1 (2024).

Sumitro Djojohadikusumo. *Indonesia dalam Perkembangan Dunia: Kini dan Masa Datang*. Jakarta: LP3ES, 1976.

Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi, 2015.

Sutarto Wijono. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2010.

Syarifuddin. "Konsep Keadilan dan Pertanggungjawaban Hakim dalam Tafsir Al-Munir dan Tafsir Ibnu Katsir." *Jurnal Riset Ilmu Tafsir* 3, no. 1 (2022).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Syauqi, dan Muhammad Rizal. "Analisis Kritis atas Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Senior dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam." *Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan* 3, no. 2 (2024).

T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE, 2014.

Thomas R. Dye. *Understanding Public Policy*. 14th ed. Boston: Pearson Education, 2013.

Tri Maryuni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.

Wahbah al-Zuhaili. *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*. Damaskus: Dar al-Fikr, 1989.

Wahbah al-Zuhaili. *Tafsir al-Munir fi al-'Aqidah wa al-Syari'ah wa al-Manhaj*. Beirut: Dar al-Fikr al-Mu'ashir, 2005.

Wayne F. Cascio. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Education, 2016.

Yusuf al-Qaradawi. *Fiqh al-Awlawiyat: Dirasah Jadidah fi Dhau' al-Qur'an wa al-Sunnah*. Kairo: Maktabah Wahbah, 1995.

Yusuf al-Qaradawi. *Maqasid al-Syari'ah yang Menjadi Tujuan Pokok Syariat Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2007.

Zainal Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.

Zainuddin Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA