

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak didirikan, Indonesia telah mengadopsi konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) sebagai bagian penting dalam proses penyelenggaraan kehidupan bernegara.¹ Konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) merupakan gagasan sistem kenegaraan yang menekankan bahwa negara bertujuan untuk menghadirkan kesejahteraan bagi seluruh warga negara melalui campur tangan penyelenggara negara.² Implikasinya bagi Indonesia yang telah mengadopsi konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) ini adalah penyelenggara negara berkewajiban untuk terus mengupayakan kesejahteraan dalam kehidupan warganya.

Sejalan dengan hal tersebut, kesejahteraan umum bagi warga negara merupakan salah satu tujuan besar yang hendak diwujudkan sedari negara Indonesia didirikan. Hal tersebut termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa,...”.³ Kesejahteraan bagi seluruh warga negara merupakan

¹ Sholahuddin Al-Fatih, “Rekonstruksi Tujuan Welfare State Dan Gejala Privatisasi Di Indonesia,” *Jurnal Komunitas Yustisia* 5, no. 1 (2022): 367–81, <https://doi.org/10.23887/jatayu.v5i1.46468>

² V. Hadiyono, “Indonesia Dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State Dan Tatangannya,” *Jurnal Hukum, Politik Dan Kekuasaan* 1, no. 1 (2020): 23, <https://doi.org/10.24167/jhpk.v1i1.2672>

³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

tujuan yang perlu terus diperjuangkan dan diusahakan, terkhusus oleh penyelenggara negara.

Dalam mencapai kesejahteraan tersebut, salah satu faktor krusial adalah menjamin setiap warga negara mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak serta terbebas dari perlakuan diskriminatif sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara eksplisit, hak untuk mendapat pekerjaan yang layak tersebut tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Lebih lanjut, hak untuk terbebas dari perlakuan diskriminatif telah diakui dan dilindungi negara melalui Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berbunyi “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”. Dalam konsepsi negara hukum negara berkewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki warga negara.⁴

Meskipun negara telah mengakui hak asasi manusia untuk mendapat pekerjaan yang layak dan terbebas dari perlakuan diskriminatif yang dituangkan di dalam konstitusi, dalam praktik sehari-hari masih begitu sering tindakan-tindakan yang mendegradasi hak warga negara untuk mendapat

⁴ Fitria Esfandiari et al., “The Urgency of Forming Laws and Regulations on Citizen Lawsuits in Indonesia,” *KnE Social Sciences* 2024 (2024): 502–10, <https://doi.org/10.18502/kss.v8i21.14766>.

pekerjaan yang layak tersebut.⁵ Diskriminasi diartikan oleh Eurofound sebagai perlakuan yang berbeda yang dilakukan sewenang-wenang terhadap individu ataupun kelompok karena suatu atribut tertentu seperti agama, jenis kelamin, usia maupun agama.⁶ Dalam bidang ketenagakerjaan, diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia lazim dilakukan oleh pemberi kerja. Bentuk diskriminasi yang biasanya dilakukan oleh para pemberi kerja adalah dengan mencantumkan secara eksplisit rentang usia tertentu dan menghususkan salah satu gender tertentu sebagai syarat dalam lowongan pekerjaan bagi pelamar kerja untuk mendapat pekerjaan tersebut. Misalnya pada tahun 2022, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT. Indofarma membuka lowongan pekerjaan untuk posisi *Project Officer Digital Product* dengan menetapkan kualifikasi dalam lowongan pekerjaan tersebut adalah pelamar kerja haruslah berusia maksimal 28 tahun. Padahal, seringkali syarat batasan usia tersebut tidak koheren dengan posisi atau pekerjaan yang dituju. Praktik ini telah mengecualikan kelompok pencari kerja dengan usia tertentu untuk mendapat pekerjaan tersebut. Tak jarang pemberi kerja bias dalam menentukan alasan syarat rentang usia tersebut dicantumkan.⁷

⁵ Friski Amelia Sari, Dipo Wahjono Haryono, and Ilmu Hukum, "Diskriminasi Usia Maksimum Sebagai Syarat Awal Bekerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia," *CERMIN : Jurnal Penelitian* 8, no. 13 (2024): hal 675–85. Doi: https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v8i2.5495

⁶ Simanullang et al., "Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia Dalam Proses Rekrutmen Di Indonesia," *Desember* 8, no. 1 (2024): 70–82, <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/112a10c79b8cfa70eec9f6f3/labor-force->.

⁷ Muhammad Imam Fauzan dan Ferinda Khairunissa Fachri, "Polemik Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen Pekerjaan: Potret HAM dan Realitas," *HukumOnline*. Diakses pada 8 September 2025. <https://www.hukumonline.com/berita/a/polemik-diskriminasi-usia-dalam-rekrutmen-pekerjaan--potret-ham-dan-realitas-lt686394422985e/?page=2>

Diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja ini berpotensi menimbulkan permasalahan sosiologis yang kompleks dan sistemik kedepan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, Per Februari 2025 terdapat sekitar 1.637.937 orang Indonesia yang berada direntang usia 35 tahun – 64 tahun yang masih menganggur. Kriteria pengukuran pengangguran ini pun bersifat sangat longgar, di mana status 'bekerja' diberikan kepada mereka yang bekerja minimal 1 jam dalam seminggu, baik pekerjaan berbayar maupun tidak. Jika kriteria pengangguran dinaikan menjadi bekerja minimal 35 jam seminggu dan dibayar maka jumlah pengangguran di Indonesia yang berada di rentang usia 35 tahun – 64 tahun per Februari 2025 adalah sebanyak 29.159.817 orang.⁸

Praktik diskriminasi usia ini biasanya mensyaratkan syarat maksimal pelamar kerja harus berada pada rentang usia 25 hingga 35 tahun. Akibatnya, kelompok pencari kerja di usia di atas 35 tahun berpotensi tidak mendapat pekerjaan meskipun usia tersebut masih tergolong dalam usia produktif. Kelompok usia produktif matang yang tidak bekerja tersebut berpotensi memperdalam jurang kemiskinan, ketimpangan ekonomi, hingga kriminalitas dan penyimpangan sosial. Penelitian terbaru yang dipublikasikan oleh *Oxford University Press on behalf of the Centre for Crime and Justice Studies (ISTD)* menunjukkan bahwa peningkatan pengangguran linear dengan kenaikan kejahatan terorganisir, terutama di kelompok usia produktif akhir.⁹ Oleh karena

⁸ Badan Pusat Statistik, *Labour Force Situation in Indonesia February 2025* (Jakarta: BPS,2025), 197

⁹ Signe Hald Andersen, "Unemployment and crime: Experimental evidence of the causal effects of intensified ALMPs on crime rates among unemployed individuals [‘Foundation for a General Strain Theory of Crime and Delinquenc],” *The British Journal of Criminology, Centre for Crime and Justice Studies*, vol. 61(5), 2021, hlm 1316-1333. Doi: <https://doi.org/10.1093/bjc/azab002>

itu, pengaturan larangan diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja ini dapat mencegah timbulnya berbagai permasalahan sosiologis yang kompleks dan sistemik kedepan. Hal itu sejalan dengan tujuan negara Indonesia dan sistem negara kesejahteraan (*welfare state*) yang telah diadopsinya. Praktik diskriminasi usia tersebut menjadi ironi karena bertahun-tahun lamanya diskriminasi ini telah berlangsung dan seolah diabaikan oleh penyelenggara negara. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, jika penyelenggara negara terus membiarkan praktik diskriminasi usia ini berlangsung maka setidaknya Per Februari 2025, negara telah membiarkan sejumlah 29.159.817 orang Indonesia menganggur yang berada dalam rentang usia 35-64 tahun terbatas langkahnya untuk mendapat pekerjaan.¹⁰

Pada Mei 2025, Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 yang memuat larangan diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja, baik diskriminasi usia maupun gender. Surat Edaran tersebut telah secara tegas memuat larangan bagi pemberi kerja untuk melakukan diskriminasi atas dasar apapun dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Akan tetapi Surat Edaran tersebut merupakan peraturan kebijakan yang tidak hanya berlaku vertikal dan sebatas himbauan kepada Gubernur maupun Walikota untuk menerapkan prinsip non diskriminatif dalam rekrutmen tenaga kerja.

Peraturan perundang-undangan yang spesifik mengatur larangan diskriminasi secara umum pada aspek ketenagakerjaan adalah Undang-Undang

¹⁰ *Ibid*, Badan Pusat Statistik

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut Undang-undang Ketenagakerjaan). Pasal 5 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, akan tetapi sejauh mana ruang lingkup dari istilah diskriminasi dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut perlu dikaji lebih lanjut. Apakah pembatasan usia dikategorikan sebagai diskriminasi atukah tidak. Selain itu, Indonesia telah meratifikasi International Labour Organization Convention 1958 (Konvensi ILO 1958) Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Kerja dan Jabatan. Produknya ialah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Nafas dari Undang-Undang tersebut adalah semangat memberantas tindakan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan serta membuat perluasan peluang seluas-luasnya bagi masyarakat untuk mendapat pekerjaan. Namun apakah Undang-Undang tersebut telah mengakomodasi permasalahan saat ini yakni larangan terhadap diskriminasi usia. Untuk membuktikan hal tersebut dibutuhkan kajian lebih lanjut. Sementara itu, di regional kawasan ASEAN, beberapa negara telah mengatur tentang larangan diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja seperti Singapura dan Vietnam. Hal tersebut sejalan dengan tujuan ASEAN yang termaktub dalam Pasal 1 angka (11) Piagam ASEAN yang berbunyi “Tujuan-tujuan ASEAN adalah (11) meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi rakyat ASEAN melalui penyediaan akses yang

setara terhadap peluang pembangunan sumber daya manusia, kesejahteraan sosial, dan keadilan;.

Berdasarkan penjabaran sebelumnya, maka penelitian ini akan membahas beberapa hal terkait pengaturan larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Indonesia. Pertama, membahas terkait pengaturan larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan dan membandingkannya dengan pengaturan permasalahan *a quo* di negara Singapura dan Vietnam. Kedua, membahas mengenai pengaturan ideal larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Indonesia ditinjau dari perspektif kepastian hukum. Dengan melihat kompleksitas permasalahan diskriminasi usia yang terjadi di Indonesia, penting untuk merumuskan bagaimana idealnya pengaturan larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Indonesia jika ditinjau dari perspektif kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri, sehingga menggunakan perspektif kepastian hukum sebagai pisau analisis dalam penelitian ini akan sekaligus menjadikan pembahasan dari penelitian ini seirama dengan tujuan yang hendak dicapai dari hukum itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

Penulisan hukum skripsi ini dilakukan dengan penelusuran terhadap berbagai bahan dan sumber hukum, sehingga penulis menyadari bahwa terdapat beberapa karya ilmiah/penulisan hukum lain yang memiliki bahasan

hampir serupa dengan penelitian hukum terkait Analisis Yuridis Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia Bagi Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Kepastian Hukum yang penulis lakukan ini. Berikut beberapa penulisan hukum/karya ilmiah yang menjadi referensi bagi penulis.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Penerbit	Hasil Penelitian
1.	Tetra Martinasari	Prospek Pengaturan Diskriminasi Usia Dan <i>Bonafide Occupational Qualifications</i> Dalam Kesempatan Kerja	Skripsi. Universitas Gadjah Mada, 2024	<p>1. Pemerintah yang tidak melihat adanya urgensi terhadap pengaturan diskriminasi usia dalam kesempatan kerja di Indonesia menjadi alasan tidak adanya pengaturan terhadap permasalahan <i>a quo</i> padahal pengaturan diskriminasi usia dalam kesempatan kerja sangat terbuka.</p> <p>2. Dalam mengatasi dampak diskriminasi usia dalam kesempatan kerja, pemerintah dapat memadukan konsep <i>bonafide occupational qualification</i> dan berkaca pada Undang-Undang Diskriminasi Usia dalam Ketenagakerjaan</p>

				tahun 1967 milik Amerika Serikat. ¹¹
2.	Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu	Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM)	Universitas Muhammadiyah Purwokerto Press, 2024.	<p>1. Praktik pembatasan usia maksimal sebagai syarat maksimal dalam rekrutmen pekerjaan bagi pencari kerja merupakan bentuk diskriminasi dalam dunia kerja. Praktik ini telah menyebabkan masyarakat tertentu yang berusia di atas kualifikasi umur yang ditetapkan secara sepihak oleh pemberi kerja telah kehilangan kesempatan untuk bekerja.</p> <p>2. Hal tersebut bertentangan dengan prinsip dasar Hak Asasi Manusia yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 <i>Jis.</i> Pasal 38 Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1990 tentang Hak Asasi Manusia.¹²</p>

Sumber: Diolah oleh penulis dari berbagai sumber

¹¹ Tetra Martinasari dan Susilo Andi Darma, “Prospek Pengaturan Diskriminasi Usia dan *Bona fide Occupational Qualifications* dalam Kesempatan Kerja” (Skripsi Sarjana, Universitas Gadjah Mada, 2024)

¹² Gema Ramadhanu Ridho Ing Pangestu, “Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja Dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM),” *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities* 17 (2024): 250–53, <https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1127>.

Terhadap beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa perbedaan kajian yang mendasar. Penelitian ini mencoba mengkaji sejauh mana pengaturan larangan diskriminasi, khususnya diskriminasi usia bagi tenaga kerja dalam diatur dengan tegas dalam hukum positif di Indonesia. Penulis mengerucutkan melalui kajian terhadap empat Peraturan Perundang-undangan utama yang mengatur terkait diskriminasi dan ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Dasar NRI 1945, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan). Sedari penulisan hukum ini dibuat, penulis belum menemukan penulisan hukum/karya ilmiah yang mengerucutkan pembahasan terhadap empat peraturan perundang-undangan sekaligus dalam mengkaji isu *a quo*.

Selain itu, hingga penulisan hukum ini dibuat, penulis belum menemukan penulisan yang melakukan perbandingan hukum dengan negara-negara anggota ASEAN yakni Singapura dan Vietnam. Penelitian hukum Tetra Martinasari dan Susilo Andi Darma membandingkan dengan Amerika Serikat yakni berdasarkan *The Age Discrimination in Employment Act of 1967*. Undang-undang tersebut telah dibuat pada abad sebelumnya dengan kompleksitas permasalahan yang berbeda dengan saat ini, sehingga

perbandingan hukum dengan negara seperti Singapura dan Vietnam yang mengatur terkait larangan diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja menjadi lebih relevan dengan kondisi saat ini karena penyusunannya telah disesuaikan dengan kompleksitas permasalahan yang terbaru.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis akan melakukan penelitian hukum yang berjudul “Analisis Yuridis Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia Bagi Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Kepastian Hukum”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kompleksitas permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya di latar belakang, maka penelitian ini akan berfokus pada dua identifikasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja yang diatur dalam hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimana pengaturan ideal larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Indonesia ditinjau dari perspektif kepastian hukum?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini diharapkan mampu mencapai dua tujuan utama yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaturan larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja yang diatur dalam hukum positif di Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaturan ideal larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Indonesia ditinjau dari perspektif kepastian hukum.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang hendak dicapai dalam melakukan penelitian ini diantaranya:

1. Penulis

Penelitian ini diharapkan memperkaya khazanah keilmuan hukum penulis dan sebagai salah satu pemenuhan syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum.

2. Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dan referensi bagi pembentuk undang-undang dalam membuat peraturan perundang-undangan yang dapat menjadi jawaban atas kompleksitas permasalahan diskriminasi usia bagi tenaga kerja yang terjadi di Indonesia.

3. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi yang dapat menambah pengetahuan hukum bagi pembaca, terkait pengaturan larangan diskriminasi bagi tenaga kerja, khususnya diskriminasi usia yang diatur dalam hukum positif di Indonesia.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman hukum bagi akademisi ilmu hukum terkait pengaturan larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Indonesia

2. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi baik bagi pemerintah maupun Dewan Perwakilan Rakyat dalam pembuatan kebijakan maupun regulasi yang mengatur terkait isu *a quo*.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum normatif adalah konsep pengkajian terhadap aspek-aspek internal dari hukum positif. Penelitian ini berfokus untuk mengkaji konsepsi, kaidah, dan asas hukum. Menurut doktrin Soerjono Soekanto, penelitian hukum normatif diantaranya terdiri dari penelitian asas-asas hukum, penelitian sistematika hukum, penelitian sejarah hukum, penelitian sinkronisasi hukum dan penelitian perbandingan hukum.¹³ Penelitian hukum normatif menganalisis fakta hukum dan fakta sosial yang keduanya masing-masing merupakan variabel independen.¹⁴ Penulis menggunakan bahan kepustakaan sebagai sumber utama dalam menganalisis permasalahan hukum *a quo* dan tidak melakukan penelitian hukum empiris. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian hukum ini menggunakan metode penelitian hukum normatif.

2. Metode Pendekatan

Penelitian hukum ini menggunakan berbagai metode pendekatan yang memudahkan penulis untuk memperoleh informasi dan pemahaman

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2005), Hal 50-51

¹⁴ Sholahuddin Al-Fatih, *Perkembangan Metode Penelitian Hukum Di Indonesia* (Malang: UMM Press, 2023) Hlm 28

menyeluruh perihal permasalahan hukum yang diteliti. Beberapa pendekatan yang digunakan diantaranya sebagai berikut:

a. Pendekatan Komparatif (*comparative approach*)

Pendekatan komparatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan mengkomparasikan sistem hukum atau Undang-Undang dari satu atau lebih negara mengenai hal yang sama. Pendekatan ini ditujukan untuk mengetahui persamaan maupun perbedaan dari masing-masing negara.¹⁵

Dalam penelitian hukum ini penulis membandingkan Undang-Undang yang mengatur tentang larangan diskriminasi khususnya diskriminasi usia antara Indonesia, Singapura, dan Vietnam. Penulis memiliki tiga alasan utama untuk menjadikan Singapura dan Vietnam sebagai negara pembanding dalam pengaturan permasalahan hukum *a quo*. Pertama, kedua negara tersebut telah mempunyai regulasi atau peraturan setingkat undang-undang yang mengatur tentang larangan diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja. Singapura memiliki Undang-undang Keadilan di Tempat Kerja atau *Workplace Fairness Act (WFA)* Nomor 8 Tahun 2025 yang melindungi hak-hak tenaga kerja dari praktik-praktik diskriminasi termasuk diskriminasi usia. Dalam *Article 3* Undang-undang tersebut disebutkan bahwa tujuan dari Undang-undang ini ialah “(A) untuk melindungi individu dari diskriminasi oleh pengusaha berdasarkan karakteristik yang dilindungi; (B) untuk

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2007) hlm. 172

membangun praktik ketenagakerjaan yang adil; (C) untuk memastikan bahwa warga negara Singapura dan penduduk tetap Singapura dipertimbangkan secara adil untuk mendapatkan kesempatan kerja dan terus menjadi inti dari tenaga kerja di Singapura, dengan warga negara asing sebagai pelengkap; dan (D) untuk menjaga hubungan tempat kerja yang harmonis di Singapura”.¹⁶ Pada Article 8, disebutkan bahwa usia merupakan karakteristik yang dilindungi dari tindakan diskriminasi.¹⁷

Sementara itu, Vietnam telah mengaturnya melalui Kode Ketenagakerjaan Nomor 45/2019/QH14 yang memuat larangan diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan. Dalam *Article 3 Poin 8*, disebutkan bahwa “diskriminasi tenaga kerja adalah diskriminasi yang didasarkan pada ras, warna kulit, kebangsaan, etnis, jenis kelamin, usia, kehamilan, status perkawinan, agama, pendapat, disabilitas, tanggung jawab terhadap keluarga, infeksi HIV, pendirian atau partisipasi dalam serikat pekerja atau organisasi karyawan internal sehingga mempengaruhi kesetaraan dalam kesempatan kerja”.¹⁸

Singapura dan Vietnam sudah lebih progresif mengatur tentang larangan diskriminasi bagi tenaga kerja melalui peraturan setingkat undang-undang, yang secara spesifik telah disebutkan sebelumnya.

¹⁶ Singapura, Parlemen Singapura, Undang-Undang Keadilan di Tempat Kerja 2025, disahkan pada 8 Januari 2025, Article 3, <https://sso.agc.gov.sg/Act/WFA2025/Uncommenced/20250910213742?DocDate=20250213&WhoLeDoc=1#pr20->

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ Vietnam, Majelis Nasional, Kode Ketenagakerjaan Nomor 45/2019/QH14, diadopsi pada 20 November 2019, Article 3, https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=110469

Meskipun kedua negara tersebut sama-sama telah mengatur terkait larangan diskriminasi bagi tenaga kerja, ruang lingkup dan kompleksitas pengaturan yang berbeda antara kedua negara tersebut menjadikan Singapura dan Vietnam tepat dan relevan untuk menjadi negara pembanding dalam pengaturan permasalahan hukum a quo.

Kedua, kedua negara tersebut memiliki kesamaan ciri sosiologis dengan Indonesia yakni mayoritas penduduknya berada pada usia produktif. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, pada tahun 2020 terdapat 70,72 persen penduduk Indonesia yang berusia produktif dan diprediksi akan menurun menjadi 64 persen per tahun 2050. Serupa dengan Indonesia, penduduk Singapura pada 2023 yang berada dalam usia produksi berkisar 72 persen dan diprediksi akan menurun pada tahun 2025 menjadi 56 persen. Kondisi yang serupa pun dialami oleh Vietnam dimana pada 2020 terdapat 68.9 persen penduduknya yang berusia produktif dan diprediksi menurun menjadi 63 persen pada 2050 mendatang.¹⁹ Oleh karena kesamaan ciri sosiologis yakni usia penduduknya, maka perbandingan hukum larangan diskriminasi usia antara Indonesia, Singapura dan Vietnam menjadi relevan.

Ketiga, karena baik Indonesia, Singapura, maupun Vietnam adalah merupakan anggota dari Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN). Selain mempunyai kemiripan ciri sosiologis, negara-negara

¹⁹ World Health Organization, “Perubahan demografi Vietnam 2023 – 2050”, *World Health Organization*, diakses pada 8 September 2025, <https://data.who.int/countries/704>

di kawasan ASEAN ini juga sama-sama telah menandatangani ASEAN Declaration of Human Rights. Konsekuensinya, negara-negara anggota ASEAN berkewajiban untuk menghormati prinsip-prinsip kesetaraan dan non diskriminasi termasuk dalam pembuatan kebijakan dan regulasi tak terkecuali dalam aspek ketenagakerjaan. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa dalam Pasal 1 angka (11) Piagam ASEAN juga menekankan bahwa tujuan ASEAN adalah menghadirkan kesejahteraan bagi rakyat ASEAN melalui kesetaraan akses terhadap peningkatan kualitas manusia dan kesejahteraan sosial. Oleh karena alasan tersebutlah penulis menjadikan Singapura dan Vietnam sebagai negara pembanding dalam permasalahan *a quo*.

b. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan ini digunakan untuk menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan isu hukum *a quo*.²⁰ Pendekatan ini lazim digunakan dalam penelitian hukum normatif.

c. Pendekatan Konseptual (*conceptual Approach*)

Pendekatan ini berangkat dari berbagai doktrin atau pandangan ahli hukum yang berkembang saat ini.²¹ Pendekatan ini penulis gunakan untuk menemukan jawaban atau permasalahan hukum yang sedang diteliti dengan menggunakan doktrin berbagai ahli hukum.

²⁰ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia, 2006), Hal 246

²¹ Peter Mahmud Marzuki *op.cit.* hal 93-95

d. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana contoh penerapan nyata dan memberikan konteks tentang diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Indonesia.

3. Jenis Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini, bahan hukum yang penulis gunakan sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang;
- 3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan)
- 5) Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- 6) *Singapore Workplace Fairness Act (WFA)* Nomor 8 Tahun 2025
- 7) Kode Ketenagakerjaan Vietnam Nomor 45/2019/QH14

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang menjelaskan lebih lanjut bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder biasanya terdiri dari dokumen-dokumen hukum resmi berupa buku, artikel ilmiah, pendapat ahli hukum, dan hasil penelitian sebelumnya.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan bahan hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan data kepustakaan berupa studi dokumen dan bahan pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Telaah data diperoleh dari penelusuran terhadap buku, artikel ilmiah, *website*, peraturan perundang-undangan, hingga penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan hukum dalam penelitian ini.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Setelah mendapat bahan hukum maka diperlukan analisis terhadap bahan hukum tersebut. Analisis penulis lakukan untuk memberikan penjelasan atas tulisan hukum ini. Teknik yang digunakan penulis dalam melakukan analisis ada dengan deskriptif analisis, dimana penggambaran peraturan perundang-undangan yang berlaku akan dikaitkan dengan teori hukum dan penerapannya. Penelitian hukum ini menggunakan dua jenis penafsiran atau interpretasi hukum yakni:

a. Penafsiran Gramatikal

Penafsiran hukum ini digunakan untuk menginterpretasikan makna dari berbagai undang-undang yang dianalisis dalam penelitian hukum ini melalui kata-kata atau tata bahasa yang digunakan didalamnya.

b. Penafsiran Sistematis

Penafsiran ini digunakan penulis untuk mengkaji keterkaitan makna antara satu peraturan perundang-undangan dengan perundang-undangan yang lain guna mendapatkan pemahaman yang utuh dan sistematis.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menjabarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, metode penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan kerangka umum dan kerangka teoritis yang didasartinjauan penelitian hukum yaitu tentang Analisis Yuridis Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia Bagi Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Kepastian Hukum. Pada bab ini akan diuraikan antara lain tinjauan umum tentang hukum ketenagakerjaan, tinjauan umum tentang diskriminasi usia, teori kepastian hukum, teori perlindungan hukum, serta tinjauan

umum pengaturan larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Singapura dan Vietnam

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan secara komprehensif mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian hukum ini. Bab ini menguraikan tentang pengaturan larangan diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja yang diatur dalam hukum positif di Indonesia serta pengaturan ideal larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja ditinjau dari perspektif kepastian hukum

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang menjadi bagian akhir dari penelitian ini.

