

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata yakni perlindungan yang berarti tempat berlindung atau tindakan menjaga dan hukum yang merujuk pada norma yang mengikat.<sup>1</sup> Dalam bahasa Belanda istilah ini disebut *rechtsbescherming* dan disebut *legal protection* dalam bahasa Inggris. Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo upaya untuk memastikan setiap individu terlindungi hak asasinya dari segala bentuk pelanggaran sehingga individu tersebut dapat hidup dengan bebas dan sejahtera. Perlindungan ini tidak terbatas pada korban dari pelanggaran saja melainkan perlindungan terhadap hak-hak yang telah diatur serta dijamin secara hukum bagi seluruh masyarakat sehingga hak-hak tersebut dapat dipenuhi dan dijalankan.<sup>2</sup> Philipus M. Hadjon menyebutkan bahwa terdapat dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu perlindungan hukum yang bersifat preventif dan perlindungan hukum yang bersifat represif.<sup>3</sup>

Lebih lanjut Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum preventif dapat mencakup diantaranya segala peraturan perundang-undangan yang dalam pembentukannya mendengar rakyat mengajukan keberatan dan aspirasi sebelum berbentuk definitif. Adapun perlindungan hukum yang

---

<sup>1</sup> Soerjono Dirdjosisworo, "Pengantar Ilmu Hukum" (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2008), Hlm 25-43

<sup>2</sup> Satjipto Rahardjo, "Ilmu Hukum", (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000 Hlm 54

<sup>3</sup> Philipus M. Hadjon. "Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia", (Surabaya: Percetakan M2 Print, 2007.). Hlm 2

bersifat represif ini dapat diejawantahkan melalui eksistensi pengadilan dalam memberikan perlindungan hukum bagi rakyat. Keduanya merupakan bentuk perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon dalam bukunya yang berjudul *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*.

Sementara itu, Suliati Rachmat berpandangan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja merupakan kewajiban negara yang termaktub dalam UUD NRI Tahun 1945 dalam kalimat “Untuk melindungi segenap bangsa Indonesia...”. Menurutnya, perlindungan itu seharusnya diberikan negara kepada warga negara termasuk pula para pekerja. Lebih lanjut, ia mengemukakan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat dilakukan dengan atau tanpa bantuan dari serikat pekerja yang dilakukan melalui peraturan-peraturan dan tindakan yang tujuannya melindungi pihak yang lemah, serta menempatkan pekerja sebagai manusia dengan kedudukan yang layak.<sup>4</sup>

Teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Hadjon dan Rachmat tersebut dapat menjadi referensi yang dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana pengaturan larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Indonesia yang ditinjau dari aspek kepastian hukum tetap dapat memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sehingga hak-haknya sebagai manusia dan warga negara tetap dapat dilindungi.

---

<sup>4</sup> Suliati Rachmat. “Upaya peningkatan perlindungan hukum wanita pekerja di Perusahaan Industri Swasta Studi Kasus tentang Wanita Pekerja Harian di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta” (Disertasi Doktor, Universitas Indonesia, 1996). Hlm 10

## B. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang ilmu hukum yang mempelajari tentang pengaturan hubungan yang timbul antara tenaga kerja dan pemberi kerja dalam konteks hubungan industrial. Secara historis, hukum ketenagakerjaan mengalami sejarah perubahan pengaturan yang cukup panjang. Pada pra kemerdekaan hingga awal kemerdekaan, istilah hukum perburuhan lebih lazim digunakan untuk menyebut cabang ilmu hukum ini. MG Levenbach mendefinisikan hukum perburuhan sebagai hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, dimana terdapat pimpinan yang membawahi pekerjaan tersebut dan terdapat penghidupan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Oleh karena itu, yang diatur tidak hanya subjek yang ada dalam hubungan kerja saja, namun termasuk juga peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja. Molenaar menyebutkan bahwa *arbeidsrechts* atau hukum perburuhan ini pada pokoknya merupakan bagian hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, hubungan antara sesama pekerja, maupun hubungan antara pekerja dengan pihak yang berwenang.

Di Indonesia sendiri, peraturan perundang-undangan yang pertama kali mengatur tentang ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja telah berusia 14 tahun. Kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang disahkan pada tahun 1997. Akibat adanya indikasi praktik kolusi dan penyelewengan dana Jamsostek, Undang-undang ini mengalami protes dari masyarakat dan kemudian digantikan dengan Undang-

Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian pada tahun 2020, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disahkan. Undang-undang ini mendapat penolakan keras dari masyarakat karena dinilai substansinya merugikan hak-hak buruh dan menciptakan ketidakpastian dalam dunia usaha. Setelah melakukan judicial review di Mahkamah Konstitusi, Undang-undang ini diputus inkonstitusional bersyarat karena tidak memenuhi syarat formil pembentukan peraturan perundang-undangan yakni *meaningfull participation*. Meskipun demikian, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang mengadili perkara *a quo*, disebutkan bahwa Undang-undang ini masih tetap berlaku dan pembentuk Undang-undang wajib untuk melakukan perbaikan dalam kurun waktu dua tahun.<sup>5</sup> Pada tahun 2022, Presiden kemudian menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan disahkan menjadi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Hukum ketenagakerjaan setidaknya memiliki lima subjek utama yang diatur. Pertama, tenaga kerja dan/atau buruh. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Undang-

---

<sup>5</sup> Anwar Usman. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dalam perkara Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (2020), 416.

undang Ketenagakerjaan membedakan definisi antara tenaga kerja dengan pekerja atau buruh. Pasal 1 angka 3 Undang-undang Ketenagakerjaan mendefinisikan “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Kedua, pengusaha dan/atau pemberi kerja. Pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa “pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Lebih lanjut dalam pasal 1 angka 5 Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Sedangkan pasal 1 angka 6 Undang-undang Ketenagakerjaan juga mendefinisikan bahwa “Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Ketiga, serikat pekerja/serikat buruh. Menurut pasal 1 angka 17 Undang-undang Ketenagakerjaan, “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”. Serikat pekerja sendiri memiliki beberapa tujuan diantaranya untuk melakukan perundingan bersama dengan pengusaha dalam

menyusun perjanjian kerja bersama yang berkeadilan, menyelesaikan sengketa yang timbul dari hubungan kerja, menjadi perwakilan pekerja dalam berbagai kerjasama di bidang ketenagakerjaan, menyuarakan dan memperjuangkan aspirasi dari para pekerja, dan sebagai mitra kolektif pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya.<sup>6</sup> Undang-undang yang secara khusus mengatur tentang serikat pekerja/serikat buruh sendiri adalah Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat pekerja ini memiliki peran yang sangat krusial dalam melindungi pekerja dari tindakan diskriminasi yang seringkali dilakukan di tempat kerja.<sup>7</sup>

Keempat, subjek yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan adalah organisasi pengusaha. Hak pengusaha untuk membentuk dan menjadi bagian dari organisasi pengusaha secara spesifik diatur dalam Pasal 105 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha”. Di Indonesia terdapat dua jenis organisasi pengusaha yang eksisten hingga saat ini yakni Kadin (Kamar Dagang dan Industri) dan Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Kedua organisasi pengusaha tersebut bertujuan untuk mewedahi para pengusaha untuk mendorong kesejahteraan umum dan kegiatan pembangunan

---

<sup>6</sup> J. Simanjuntak. “Undang-undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Payaman” (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2002)

<sup>7</sup> Heri Noviadana, Tanti Kirana Utami, Aji Mulyana. “Peran Serikat Buruh Migran Indonesia Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Migran Yang Menjadi Korban Eksploitasi dan Diskriminasi di Tempat Kerja”. *Customary Law Journal* Vol. 2 No. 3(2025): June. Hlm 1-13

serta mendorong kerjasama yang harmonis dengan berbagai *stakeholder* dalam bidang ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

Kelima, Pemerintah. Pemerintah sebagai pemegang otoritas dan pembuat kebijakan dan peraturan memiliki peran yang sangat strategis dalam bidang ketenagakerjaan. Peran pemerintah adalah menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan dan menghadirkan ruang keadilan bagi semua pihak guna mewujudkan tujuan utama negara yakni memajukan kesejahteraan umum. Pemerintah sebagai pembuat peraturan yang memastikan bahwa setiap peraturan yang dibuat adil bagi semua, bebas dari diskriminasi, dan dalam hal terjadi perselisihan dalam hubungan industrial, wakil pemerintah (dinas ketenagakerjaan) dapat melakukan perundingan tripartit.

Adapun yang menjadi objek dari hukum ketenagakerjaan adalah pemberian sanksi hukum yang terukur baik sanksi administratif maupun sanksi pidana yang timbul dari pelanggaran terhadap ketentuan undang-undang di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, pemberian ganti rugi bagi pihak yang dirugikan dalam bidang ketenagakerjaan, baik kerugian yang timbul dari cedera janji dari sebuah perjanjian ataupun dari hal-hal yang menimbulkan kerugian.<sup>9</sup>

## **B. Tinjauan Umum tentang Diskriminasi Usia**

Problematika hukum yang sering timbul dari aspek ketenagakerjaan ialah diskriminasi bagi tenaga kerja. Secara etimologi, diskriminasi berasal dari bahasa latin yaitu *discriminatus* yang artinya memisahkan atau membedakan.

---

<sup>8</sup> Husni, Lalu. "Pengantar hukum ketenagakerjaan." *Jakarta: Raja Grafindo Persada* (2014). Hlm 55

<sup>9</sup> Syamsul dan Aprita Serlika, "Hukum Ketenagakerjaan". (Palembang: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI), 2024)

Secara umum, diskriminasi dapat dideskripsikan sebagai tindakan pembatasan hak-hak kelompok minoritas marginal yang dilakukan oleh kelompok mayoritas yang mendominasi. Dalam perspektif hak asasi manusia, diskriminasi adalah tindakan mencederai hak asasi manusia untuk diperlakukan secara setara karena latar belakang atau karakteristik individu tertentu yang bertentangan dengan prinsip-prinsip moral dan demokrasi.<sup>10</sup>

Menurut American Psychological Association, diskriminasi adalah perlakuan tidak adil atau merugikan terhadap individu atau kelompok berdasarkan karakteristik tertentu yang seringkali tidak bisa diubah seperti ras, jenis kelamin, usia, maupun orientasi seksual.<sup>11</sup> Dalam konteks ketenagakerjaan, diskriminasi yang lazim ditemui adalah diskriminasi usia. Diskriminasi usia (*Ageisme*) terjadi mulai dari proses rekrutmen lowongan pekerjaan. Pemberi kerja seringkali menetapkan rentang usia 25 hingga 35 tahun sebagai kualifikasi dalam lowongan pekerjaan.<sup>12</sup> Syarat tersebut seringkali diberikan oleh perusahaan dengan bias, padahal pekerja dengan yang berusia di atas 35 tahun masih masuk dalam kategori usia produktif. Meskipun perusahaan sendiri masih kesulitan menemukan karyawan dalam proses rekrutmen, namun masih terdapat keengganan untuk mempekerjakan pekerja

---

<sup>10</sup> Bohren, J. Aislinn, Alex Imas, and Michael Rosenberg. 2019. "The Dynamics of Discrimination: Theory and Evidence." *American Economic Review* 109 (10): 3395–3436. DOI: 10.1257/aer.20171829

<sup>11</sup> Discrimination: What it is and how to cope, "American Psychological Association, diperbarui 16 Mei 2024, <https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress>

<sup>12</sup> Salma Azzahra, "Age Discrimination in the Recruitment Process and the Role of the Government". *Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*. hlm 242-248

dengan usia produktif akhir karena stereotip negatif terkait usia.<sup>13</sup> Diskriminasi dan bias usia juga seringkali diberikan dalam kesempatan dalam pelatihan, promosi, hingga alasan pemutusan hubungan kerja.<sup>14</sup> Diskriminasi usia lazim ditemui dan terjadi pada semua jenis industri, bidang, dan profesi.<sup>15</sup> Padahal, pengalaman justru mendorong peningkatan performa kerja.<sup>16</sup> Hal itu telah menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara usia dan performa kerja.<sup>17</sup>

Menurut Tadjudin Nur Effendi, syarat batas usia tertentu seharusnya tidak dapat dijadikan acuan dan parameter dalam penerimaan pekerjaan. Lebih lanjut, pertimbangan pemberi kerja dalam merekrut tenaga kerja haruslah mengacu dan menjadikan kompetensi sebagai pertimbangan utama.<sup>18</sup> Praktik ageisme atau diskriminasi usia ini telah banyak bertentangan dengan instrumen Hak Asasi Manusia (HAM) internasional, karena telah membatasi hak individu untuk bekerja padahal mereka masih tergolong dalam kelompok usia produktif.<sup>19</sup> Selain itu, hal tersebut juga bertentangan dengan Konstitusi yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat

---

<sup>13</sup> Riekhoff, A., Järnefelt, N., Laaksonen, M. and Liukko, J. "Labour shortages and employer preferences in retaining and recruiting older workers", *International Journal of Manpower*. 2023. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2023-0233>

<sup>14</sup> Helen Dennis dan Kathryn Thomas Generations, "Ageism in the Workplace" *Journal of the American Society on Aging* Vol. 31, No. 1. 2007. Hlm 84-89

<sup>15</sup> Pinal Shah dan Brian Kleiner; "New developments concerning age discrimination in the workplace", *Equal Opportunities International*. 2005. Hlm 15-23. <https://doi.org/10.1108/02610150510788114>

<sup>16</sup> Wu, K. dan Sun, C, 'Research on Age Discrimination against Job Seekers Based on Recruitment Advertisements', *Open Access Library Journal*, 8. 2021. Hlm 2333-9721. <https://doi.org/10.4236/oalib.1107961>

<sup>17</sup> Riekhoff et al. *Op. Cit*

<sup>18</sup> Shelomita Putri Amelia, Aurelya Putri Alzahrah, dan Dewi Safira. "Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia". *Terang : Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 1(3), hlm 66-75. <https://doi.org/10.62383/terang.v1i3.363>

<sup>19</sup> Sari, Friski Amelia; Haryono, Dan Dipo Wahjono. "Diskriminasi Usia Maksimum Sebagai Syarat Awal Bekerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia". *Cermin: Jurnal Penelitian*, [S.L.], V. 8, N. 2. Hlm 675-685, 2025. Doi: [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v8i2.5495](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v8i2.5495)

2 yaitu “setiap manusia atau setiap orang memiliki hak atau berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan dijamin oleh negara”.<sup>20</sup>

### C. Teori Kepastian Hukum

Dalam rumusan masalah kedua penelitian ini, teori kepastian hukum merupakan pisau analisis yang digunakan untuk membedah bagaimana idealisasi pengaturan hukum larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Indonesia. Secara historis, kepastian hukum muncul sedari Montesquieu mengagaskan tentang pemisahan kekuasaan. Dalam teori pemisahan kekuasaan, pembentuk Undang-undanglah yang bertugas untuk membahas dan membentuk suatu peraturan perundang-undangan sedangkan lembaga peradilan berfungsi untuk menyuarkan isi dari Undang-undang itu.<sup>21</sup> Pemikiran Montesquieu diterapkan oleh Cesare Beccaria dalam konteks hukum pidana melalui bukunya *De dellitie e delle pene*. Menurut Beccaria, eksekutif baru dapat menindak dan menghukum seseorang apabila sudah diputuskan oleh pihak legislatif sebelumnya. Hal ini kemudian melahirkan asas hukum *nullum crimen sine legi* yang bertujuan memberikan perlindungan hukum bagi warga negara akan kesewenang-wenangan penguasa.<sup>22</sup>

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri dan sebagai instrumen untuk mencapai keadilan. Kepastian hukum juga dimaknai sebagai kejelasan norma sehingga suatu peraturan dapat menjadi

---

<sup>20</sup> Pangestu, *Op. Cit.*

<sup>21</sup> A.L.J. Van Apeldoorn. “Pengantar Ilmu Hukum”, Terjemahan Oetarid Sadino, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2009). Hlm 391-394

<sup>22</sup> E. Fernando M. Manullang. “Menggapai Hukum Berkeadilan Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai” (Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2007).Hlm 93

pedoman bagi masyarakat. Kepastian hukum berarti adanya kejelasan skenario perilaku yang bersifat umum dan berlaku mengikat bagi semua warga berikut konsekuensi-konsekuensi yang mengikutinya. Kepastian hukum adalah perlindungan yustisiabel dari suatu tindakan sewenang-wenang.<sup>23</sup> Kepastian hukum seringkali dihubungkan dengan positivitas atau penguatan aturan dalam bentuk tertulis. Kata kepastian memantapkan perasaan yang aman dan terlindungi dari faktor eksternal yang mengancam. Perasaan aman yang dimaksud menunjukkan pada ketiadaan perasaan cemas dalam dimensi psikologis.<sup>24</sup>

Kepastian hukum dan hukum adalah dua bagian yang tak dapat dipisahkan. Hukum tanpa kepastian hukum akan kehilangan makna karena tidak dapat dijadikan pedoman perilaku bagi subjek hukum.<sup>25</sup> Beberapa pakar berpandangan bahwa kepastian hukum merupakan *intermediary value* yaitu keberadaannya bertujuan untuk menunjang keadilan dan kepentingan umum masyarakat. Recasens Siches sendiri berpandangan bahwa hukum keberadaan hukum bukan untuk dirinya sendiri akan tetapi sebagai sarana untuk mencapai tujuan tertentu dalam masyarakat. Sebaliknya beberapa ahli hukum justru berpandangan bahwa kepastian hukum merupakan nilai yang otonom.<sup>26</sup>

Kepastian hukum juga berarti bahwa secara normatif sebuah peraturan

---

<sup>23</sup> Tata Wijayanta. "Asas Kepastian Hukum, Keadilan Dan Kemanfaatan dalam Kaitannya Dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga." *Jurnal Dinamika Hukum* 14, no. 2. 2014. Hlm 216 <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2014.14.2.291>

<sup>24</sup> Muh Afif Mahfud. "Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum". (Semarang: Yoga Pratama, 2024). Hlm 46

<sup>25</sup> Fence M. Wantu, "Antinomi Dalam Penegakan Hukum Oleh Hakim", *Jurnal Berkala Mimbar Hukum*, Vol. 19 No. 3 Oktober 2007 (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2007). hlm. 193 doi:[10.22146/jmh.19070](https://doi.org/10.22146/jmh.19070).

<sup>26</sup> Muh Afif Mahfud. *Op. Cit.* Hlm 46

perundang-undangan dibentuk dengan pasti.<sup>27</sup> Kepastian hukum ditujukan untuk mendorong perwujudan prinsip-prinsip *equality before the law* tanpa adanya diskriminasi.

Humberto Avila berpandangan bahwa pemahaman dari kepastian hukum juga dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Kepastian dalam hukum (*Rechtssicherheit*) yang bermakna bahwa hukum atau peraturan perundang-undangan haruslah koheren, jelas dan tidak mengandung ambiguitas;
2. Kepastian melalui hukum dimana hukum dapat menjadi sarana untuk memberikan kepastian dan jaminan akan hak-hak yang dimiliki oleh orang atau kelompok-kelompok tertentu;
3. Kepastian hukum bermakna kepastian di hadapan hukum yakni adanya ketentuan prosedural yang mengatur baik upaya administratif maupun peradilan dalam memenuhi hak-haknya.

Lebih lanjut ia menerangkan bahwa kepastian hukum tersusun dari beberapa elemen dasar yakni:

1. *Knowability* dimana hukum haruslah diketahui dan dipahami oleh subjek hukum. Itu mengapa penting untuk melakukan komunikasi dan sosialisasi peraturan perundang-undangan tersebut. Elemen ini merupakan prasyarat dari *reliability* dan *calculability*;
2. *Reliability* dimana hukum sebagai instrumen yang menjamin hak-hak asasi manusia sehingga perubahannya harus diketahui pula oleh masyarakat.

---

<sup>27</sup> Zainal Asikin. "Mengenal Filsafat Hukum" (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2014). hlm. 46-47

*Reliability* seringkali dikaitkan dengan stabilitas dan non retroaktif. Stabilitas bermakna bahwa peraturan harus dapat digunakan untuk jangka waktu yang lama dan tidak berubah-ubah setiap saat. Kendatipun peraturan itu seharusnya mengakomodasi kebutuhan masyarakat, perubahannya tidak boleh drastis dan diperlukan transisi akan perubahan itu. Sedangkan non retroaktif bermakna bahwa peraturan itu tidak dapat berlaku surut;

3. *Calculability* bermakna bahwa hukum harus dapat memprediksikan dengan jelas konsekuensi suatu tindakan tertentu.<sup>28</sup>

Humberto Avilia memandang bahwa terdapat beberapa pemaknaan akan kepastian hukum itu sendiri, yaitu:

1. Kepastian hukum merupakan salah satu nilai yang krusial dari hukum, selain kemanfaatan dan keadilan;
2. Kepastian hukum mempunyai kejelasan prediktabilitas. Prediktabilitas yang dimaksud adalah kepastian hukum membuat subjek hukum dapat mengetahui fakta dan dampak dari sebuah tindakan atau perilaku tertentu;
3. Sebagai norma, kepastian hukum seharusnya menekankan sifat yang ideal dan preskriptif.

Adapun menurut Rumelin terdapat tiga hal yang menjadi pilar utama dari kepastian hukum, yaitu:

1. *Intelligibility*
2. *Reliability*

---

<sup>28</sup> Muh Afif Mahfud. *Op. Cit.* Hlm 48

### 3. Calculability<sup>29</sup>

Pandangan Gustav Radbruch mengemukakan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu tujuan dari hukum itu sendiri. Terdapat tiga aspek yang terkandung dan membentuk hukum itu sendiri yakni kepastian (*rechtmatigheid*) yang memberikan jaminan bahwa hukum adalah peraturan yang dapat ditaati, keadilan (*gerechtigheit*) yang secara sempit diartikan sebagai kesamaan hak tiap orang di depan pengadilan, serta kemanfaatan (*zwechmatigheid / doelmatigheid*) yang menekankan bahwa hukum harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.<sup>30</sup>

Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa terdapat empat hal fundamental yang berkaitan erat dengan makna dari kepastian hukum, yakni sebagai berikut

1. Hukum itu hal positif, sehingga diperlukan peraturan perundang-undangan yang tertulis;
2. Hukum itu haruslah berdasarkan fakta. Artinya hukum harus berdasar pada kenyataan atau fakta-fakta yang terdapat dalam masyarakat dan bukan merupakan sesuatu yang abstrak.
3. Fakta-fakta haruslah dirumuskan dengan jelas untuk menghindari kekeliruan interpretasi atau multitafsir sehingga hukum itu sendiri dapat dilaksanakan;
4. Hukum positif tidak boleh mudah diubah.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> *Ibid*

<sup>30</sup> Theo Huibers. "Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah", (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1982). hlm 163

<sup>31</sup> Gustav Radbruch, "Tujuan Hukum" Terjemahan Shidarta. ( Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012) Hlm 56

Gustav Radbruch memandang bahwa kepastian hukum merupakan produk yang dihasilkan dari hukum dan lebih khusus, kepastian hukum merupakan produk yang dihasilkan dari peraturan perundang-undangan.<sup>32</sup>

Kepastian hukum tidak serta merta berarti tidak boleh adanya perubahan aturan, akan tetapi perubahan aturan tersebut haruslah menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat sehingga perubahannya tidak boleh dilakukan terlalu sering. Hal itu dikarenakan kepastian hukum menghendaki adanya stabilitas.<sup>33</sup>

Dalam melakukan penelitian hukum ini, penulis menggunakan teori kepastian hukum Gustav Radbruch sebagai pisau analisis untuk mengkaji pengaturan ideal larangan diskriminasi usia bagi tenaga kerja di Indonesia karena penulis berpandangan bahwa teori kepastian hukum Gustav Radbruch ini relevan dengan permasalahan hukum *a quo*.

#### **D. Tinjauan Umum Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia bagi Tenaga kerja di Vietnam dan Singapura**

Singapura dan Vietnam merupakan dua negara di Asia tenggara dan anggota ASEAN yang telah mengatur terkait larangan diskriminasi khususnya diskriminasi usia dalam hukum ketenagakerjaannya. Sebagai negara anggota ASEAN perlindungan hukum bagi tenaga kerja melalui pengaturan permasalahan *a quo* merupakan pengejawantahan yang dilakukan oleh Singapura dan Vietnam terhadap tujuan ASEAN yang termaktub dalam Pasal

---

<sup>32</sup> Robert Alexy, "Legal Certainty and Correctness," *Ratio Juris* 28, no. 4, (2015). Hlm 441-451 <https://doi.org/10.1111/raju.12096>

<sup>33</sup> Muh Afif Mahfud. *Op. Cit.* Hlm 47

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.

### 1) Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia Bagi Tenaga Kerja di Singapura

Landasan hukum pengaturan larangan diskriminasi di Singapura adalah *Singapore Workplace Fairness Act* (WFA) Nomor 8 Tahun 2025. *Singapore Workplace Fairness Act* ini merupakan Undang-Undang yang melindungi hak-hak tenaga kerja dari praktik-praktik diskriminasi termasuk diskriminasi usia di Singapura. Tujuan dari *Singapore Workplace Fairness Act* ini disebutkan secara spesifik pada bagian konsideran dan *Article 3* yaitu untuk melindungi dari pelbagai tindakan yang diskriminatif yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta untuk mewujudkan praktik ketenagakerjaan yang berkeadilan di Singapura. Dalam *Article 3 Singapore Workplace Fairness Act* disebutkan bahwa tujuan dari Undang-Undang ini ialah

“(A) untuk melindungi individu dari diskriminasi oleh pengusaha berdasarkan **karakteristik yang dilindungi**; (B) untuk 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”.

Definisi dan makna dari diskriminasi juga disebutkan secara jelas dan spesifik dalam *Singapore Workplace Fairness Act* ini. Pada bagian 4 tentang diskriminasi, *Article 17* disebutkan

“(1) adalah diskriminasi bagi individu apabila seorang pemberi kerja membuat sebuah keputusan ketenagakerjaan yang berdampak buruk bagi seorang individu –

(a) yang didasarkan pada karakteristik yang dilindungi; atau

(b) yang didasarkan pada dua atau lebih alasan, yang salah satunya meliputi karakteristik yang dilindungi dari individu,

kecuali memenuhi syarat pengecualian yang ditetapkan dalam *Article 20* hingga 24 yang berkaitan dengan pemberi kerja maupun individu”.

Artinya, apabila pemberi kerja membuat sebuah keputusan ketenagakerjaan yang didasarkan pada karakteristik yang dilindungi dan berdampak buruk bagi tenaga kerja maka hal tersebut dianggap sebagai diskriminasi. Namun, di dalam *Article 20 & 21 Singapore Workplace Fairness Act* juga memberikan pengecualian yang spesifik tentang tindakan diskriminasi tersebut.

Penjelasan lebih lanjut tentang karakteristik yang dilindungi tersebut diatur dalam *Article 8 Singapore Workplace Fairness Act*. *Article* tersebut menyebutkan bahwa karakteristik yang dilindungi dari tindakan diskriminatif meliputi : “usia; kebangsaan; seks; status perkawinan; kehamilan; tanggung jawab pengasuhan; balapan; agama; kemampuan bahasa; disabilitas; dan kondisi kesehatan mental”.

Dalam *Workplace Fairness Act* larangan diskriminasi usia juga berlaku pada tindakan mengiklankan suatu lowongan pekerjaan tertentu yang mensyaratkan usia sebagai kualifikasi dari lowongan pekerjaan baik secara spesifik maupun secara tersirat merupakan bentuk dari diskriminasi. Apabila pemberi kerja menerbitkan atau menyebabkan diterbitkannya suatu iklan atau deskripsi di Singapura yang menyebutkan baik secara langsung maupun tersirat

suatu karakteristik yang dilindungi sebagai syarat dan kriteria dari pekerjaan tersebut maka tindakan tersebut digolongkan sebagai diskriminasi.

Pada *Article 19* disebutkan bahwa “merupakan bentuk diskriminasi bagi seorang pemberi kerja untuk menerbitkan di Singapura, atau menyebabkan diterbitkannya di Singapura, suatu iklan atau deskripsi yang berhubungan dengan kemungkinan pekerjaan di Singapura oleh pemberi kerja yang menyebutkan (secara tegas atau tersirat) **suatu karakteristik yang dilindungi sebagai suatu kondisi, kriteria, persyaratan, keuntungan, kerugian atau diskualifikasi untuk pekerjaan** (yang dalam Undang-Undang ini disebut sebagai iklan diskriminatif), kecuali jika salah satu pengecualian dalam pasal 20 sampai 24 berlaku dalam hubungannya dengan pemberi kerja tersebut.”

Salah satu hal alasan mengapa Singapura menjadi negara pembanding dalam penelitian hukum ini adalah karena Singapura telah mengatur secara komprehensif dan jelas batasan mana yang disebut diskriminasi dan mana yang tidak. Dalam *Singapore Workplace Fairness Act* juga diatur tentang pengecualian yang jelas dimana apabila pemberi kerja membuat suatu keputusan ketenagakerjaan yang didasarkan pada karakteristik yang dilindungi namun memenuhi kriteria pengecualian yang ditetapkan maka tindakan pemberi kerja tersebut bukanlah termasuk tindakan diskriminasi. Pengecualian itu diatur dalam *Article 20* hingga *21 Singapore Workplace Fairness Act* tersebut. Disebutkan bahwa bukanlah suatu diskriminasi apabila pemberi kerja menetapkan karakteristik yang dilindungi sebagai kualifikasi apabila karakteristik tersebut merupakan “*genuine requirement of a job*” atau persyaratan otentik yang berkaitan erat dengan tugas pekerjaan tersebut. Dalam pasal *Article 20* disebutkan bahwa yang dimaksud dengan karakteristik yang dilindungi sebagai “*genuine requirement of a job*” atau persyaratan otentik

yang berkaitan erat dengan tugas pekerjaan tersebut apabila telah mempertimbangkan atau memenuhi unsur-unsur berikut:

- (A) dengan mempertimbangkan sifat pekerjaannya, pekerjaan tersebut tidak dapat dilakukan secara wajar oleh seseorang kecuali jika orang tersebut memiliki (atau tidak memiliki) karakteristik yang dilindungi;
- (B) pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh individu yang memiliki (atau tidak memiliki) karakteristik yang dilindungi untuk menjaga kesehatan atau keselamatan individu tersebut atau individu lainnya;
- (C) pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh individu yang memiliki (atau tidak memiliki) karakteristik yang dilindungi untuk menjaga standar privasi (baik yang wajar atau tidak) dari individu tersebut atau individu lainnya; atau
- (D) Pekerjaan tersebut harus, berdasarkan hukum tertulis atau berdasarkan persyaratan apa pun yang diberlakukan berdasarkan hukum tertulis apa pun, dilakukan oleh individu yang memiliki (atau tidak memiliki) karakteristik yang dilindungi.

Pengecualian terhadap syarat usia diatur dalam *Article 21 Singapore Workplace Fairness Act*. Sebagai konteks, syarat minimal untuk dapat bekerja di Singapura adalah 18 tahun dan 21 untuk pekerja PLRT (Penata Laksana Rumah Tangga)<sup>34</sup>. Dalam *Article 21 number (1) Singapore Workplace Fairness Act* menyebutkan bahwa (1) “Bukanlah suatu diskriminasi jika seorang pemberi kerja memutuskan untuk tidak mempekerjakan seseorang karena orang tersebut lebih muda dari usia yang ditentukan.” Artinya apabila pemberi kerja memutuskan untuk tidak mempekerjakan orang di bawah 18 tahun atau 21 tahun untuk PLRT maka tindakan tersebut bukanlah diskriminasi.

Kemudian dalam *Article 21 number (2) Singapore Workplace Fairness Act* disebutkan bahwa “Bukanlah suatu diskriminasi bagi seorang pemberi kerja untuk mengeluarkan, mengkomunikasikan atau mempublikasikan arahan, instruksi atau kebijakan apa pun —

---

<sup>34</sup> Info Negara Singapura, “Buruh Migran” Diakses pada 30 September 2025, <https://buruhmigran.or.id/info-negara-tujuan/singapura/>

- A. Untuk tidak mempekerjakan seseorang karena orang tersebut lebih muda dari usia yang ditentukan; atau
- B. Umumnya tidak mempekerjakan individu yang lebih muda dari usia yang ditentukan.”

Artinya apabila pemberi kerja mengeluarkan, mengkomunikasikan, atau mempublikasikan instruksi atau kebijakan yang pokoknya melarang orang yang berusia dibawah 18 tahun atau 21 untuk PLRT untuk dipekerjakan maka tindakan tersebut bukanlah diskriminasi. Pengecualian selanjutnya diatur dalam *Article 21 number (3) Singapore Workplace Fairness Act* yang menyebutkan bahwa :

“Bukanlah suatu diskriminasi jika seorang pemberi kerja menerbitkan suatu iklan atau deskripsi yang menyebutkan (secara tersurat atau tersirat) —

- (A) berusia lebih dari usia yang ditentukan sebagai syarat, kriteria, persyaratan atau keuntungan untuk bekerja; atau
- (B) berusia lebih muda dari usia yang ditentukan sebagai kerugian atau diskualifikasi untuk pekerja”

## 2) Pengaturan Larangan Diskriminasi Usia Bagi Tenaga Kerja di Vietnam

Vietnam mengatur tentang larangan diskriminasi usia melalui *Labour Code No 45/2019/QH14*. Ruang lingkup dari Undang-undang ini mengatur tentang standar ketenagakerjaan; hak, kewajiban, dan tanggung jawab tenaga kerja, pemberi kerja, organisasi pekerja, organisasi pengusaha yang secara langsung berhubungan dengan ketenagakerjaan; serta mengatur tentang pengaturan ketenagakerjaan oleh negara Vietnam. Hal tersebut dimuat dalam *Article 1 Labour Code No 45/2019/QH14* tersebut. Pada *Article 8* disebutkan bahwa tindakan-tindakan yang dilarang dalam ketenagakerjaan adalah *labour discrimination* atau diskriminasi bagi tenaga kerja. Dalam *Article 5 Labour Code No 45/2019/QH14* tersebut menyebutkan bahwa salah satu hak dari

tenaga kerja adalah terbebas dari tindakan diskriminasi. Pada *article 3* angka 8 menyebutkan definisi yang jelas dari diskriminasi tenaga kerja itu sendiri yang berbunyi:

*“Labour discrimination” means discrimination on the grounds of race, skin color, nationality, ethnicity, gender, **age**, pregnancy, marital status, religion, opinion, disability, family responsibility, HIV infection, establishment of or participation in trade union or internal employee organization in a manner that affects the equality of opportunity of employment”.*

Batasan ini secara spesifik menyebutkan bahwa diskriminasi berdasarkan usia yang mempengaruhi kesetaraan kesempatan kerja merupakan diskriminasi tenaga kerja dan hal itu merupakan hal yang terlarang. Kemudian dalam *article 9* terkait pekerjaan dan penciptaan lapangan pekerjaan disebutkan bahwa baik negara, pemberi kerja maupun masyarakat mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan pekerjaan dan menjamin bahwa setiap orang yang mempunyai kapasitas untuk bekerja, mempunyai akses kepada kesempatan kesempatan kerja. Pasal ini menekankan pentingnya perekrutan yang berbasiskan pada kapasitas dan kualitas tenaga kerja dibanding hal-hal yang tidak koheren dengan itu.

Sama halnya dengan Singapura, Vietnam juga memberikan pengecualian terhadap tindakan diskriminasi ini. Selama syarat-syarat yang dianggap sebagai diskriminasi sebagaimana dijabarkan di atas didasarkan pada syarat yang profesional, pemeliharaan dan perlindungan ketenagakerjaan terhadap pekerja yang rentan maka tidak akan dianggap sebagai diskriminasi.

*Article 217* pada *Labour Code No 45/2019/QH14* ini menyebutkan bahwa sanksi akibat pelanggaran terhadap *Labour Code No 45/2019/QH14* ini akan dipertimbangkan berdasarkan sifat dan tingkat pelanggaran mulai dari tindakan disiplin, sanksi administratif, hingga tuntutan pidana atau membayar ganti rugi akibat segala kerusakan yang disebabkan sebagaimana diatur dalam hukum Vietnam.

