Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 28496-28502

Analisis Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi Usia Berdasarkan SE Menaker No. M/6/HK.04/V/2025 Terhadap Rekrutmen Tenaga Kerja di PT BLKP Medan

Ruth Jelita Laia[1], Klaudya Fransisca[2], Martha Indah Siahaan[3] Agusmidah[4] Nita Nilan[5]

[1,2,3,4,5]Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Ruth, e-mail: ruthjelitalaia381@gmail.com

Published: Maret , 2026

ABSTRAK

Studi kasus kualitatif ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/V/2025, yang melarang diskriminasi usia dalam proses rekrutmen. Evaluasi ini dilakukan pada masa terjadinya diskriminasi yang signifikan terhadap pekerja muda, di tengah tingkat pengangguran sebesar 4,74 persen (yang memengaruhi 7,35 juta orang) di Indonesia pada November 2025. Studi ini berfokus pada PT Bumi Lancang Kuning Pusaka (PT BLKP), sebuah perusahaan manufaktur baja ringan di Medan. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan staf SDM dan analisis peraturan perundng-undangan yaitu UUD 1945, Undang-Undang No. 13 tahun 2003, dan Surat Edaran M/6/HK.04/V/2025. Analisis data menggunakan analisis diagnostik yaitu PT BLKP beralih dari menerapkan batas usia maksimal 35 tahun menjadi menerapkan sistem 'Perekrutan Berbasis Kompetensi & Kesehatan' yang memprioritaskan kompetensi teknis dan kebugaran medis daripada usia. Pelamar berusia di atas 35 tahun dengan keterampilan khusus kini dipertimbangkan jika lulus tes kompetensi dan pemeriksaan medis. Namun, tantangan tetap ada dalam menyelaraskan perspektif departemen SDM dan departemen lain mengenai produktivitas di berbagai kelompok usia. PT BLKP telah beradaptasi dengan baik terhadap Surat Edaran No. M/6/HK.04/V/2025 dengan beralih dari perekrutan berbasis usia ke berbasis kompetensi, memberikan peluang bagi pekerja berpengalaman di atas 35 tahun. Efektivitas penuh memerlukan upaya berkelanjutan untuk menyelaraskan persepsi organisasi mengenai usia dan produktivitas di sektor manufaktur.

Kata kunci: diskriminasi usia, perekrutan, non-diskriminasi, Surat Edaran Menaker, PT BLKP.

ABSTRACT

This qualitative case study aims to evaluate the implementation of the Minister of Manpower's Circular Letter No. M/6/HK.04/V/2025, which prohibits age discrimination in the recruitment process. This evaluation was conducted during a period of significant discrimination against young workers, amidst an unemployment rate of 4.74 percent (affecting 7.35 million people) in Indonesia in November 2025. The study focuses on PT Bumi Lancang Kuning Pusaka (PT BLKP), a light steel manufacturing company in Medan. Data was collected through interviews with HR staff and an analysis of relevant laws and regulations, namely the 1945 Constitution, Law No. 13 of 2003, and Circular Letter M/6/HK.04/V/2025. Data analysis revealed that PT BLKP shifted from enforcing a maximum age limit of 35 years to implementing a 'Competency & Health-Based Recruitment' system that prioritizes technical competencies and medical fitness over age. Applicants over 35 years of age with specialized skills are now considered if they pass competency tests and medical examinations. However, challenges remain in aligning the perspectives of the HR department and other departments regarding productivity across different age groups. PT BLKP has adapted well to Circular Letter No. M/6/HK.04/V/2025 by shifting from age-based recruitment to competency-based recruitment, providing opportunities for experienced workers over 35 years of age. Full effectiveness requires sustained efforts to align organizational perceptions regarding age and productivity in the manufacturing sector.

Keywords: age discrimination, recruitment, non-discrimination, Minister of Manpower Circular, PT BLKP.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum. Hal tersebut diamanatkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah negara hukum." Sejalan dengan hal itu, kehidupan masyarakat Indonesia bergantung salah satunya pada regulasi yang sedang berlaku. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan," yang menunjukkan adanya kewajiban negara dalam menjamin kesempatan kerja yang adil dan penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat, serta memastikan bahwa lapangan kerja tersedia secara merata dan tidak diskriminatif. Namun, implementasi di lapangan masih banyak mengalami hambatan, seperti ketimpangan distribusi lapangan kerja antara wilayah perkotaan dan pedesaan, dominasi sektor informal, serta lemahnya penegakan perlindungan hukum bagi pekerja, terutama pekerja muda dan lulusan baru.

Berita mengenai dibukanya lapangan kerja justru menjadi narasi yang menutupi realitas ketenagakerjaan di Indonesia. Hal itu dapat dibuktikan berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka pada November 2025 tercatat sebesar 4,74 persen dengan jumlah penganggur sekitar 7,35 juta orang dari total angkatan kerja 155,27 juta orang (Badan Pusat Statistik [BPS], 2026). Data ini menunjukkan bahwa persoalan ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya berkaitan dengan tersedianya lapangan kerja, tetapi juga menyangkut soal mutu kesempatan kerja, kesempatan kerja yang adil, dan perlindungan bagi para pekerja, terutama kaum muda dan lulusan baru yang masih menghadapi diskriminasi dan ketimpangan akses informasi lapangan kerja. Meskipun dikabarkan turun dari tahun lalu, angka ini masih sangat besar jika dilihat dari segi dampak sosial-ekonomi, karena pengangguran yang tinggi pada kelompok usia produktif berpotensi meningkatkan kerentanan terhadap kemiskinan, menurunkan produktivitas nasional, dan menimbulkan tekanan pada sistem jaminan sosial.

Dalam menanggapi kondisi tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) memiliki peran sentral sebagai pembuat kebijakan, pelaksana program peningkatan keterampilan, serta pengawas pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Pada Mei 2025, Kemnaker mengeluarkan Surat Edaran No. M/6/HK.04/V/2025 yang melarang diskriminasi dalam rekrutmen berdasarkan usia, penampilan, dan status perkawinan. Pengumuman lowongan harus fokus pada kualifikasi dan kompetensi, pembatasan hanya boleh diterapkan jika relevan dan proporsional. SE juga mendorong pengawasan, mekanisme pelaporan, dan sanksi administratif. Efektivitasnya tergantung pada penegakan di lapangan dan keselarasan dengan peraturan yang lebih tinggi.

Namun, implementasi prinsip tersebut di lapangan masih lemah. Banyak perusahaan masih mencantumkan batas usia dalam lowongan kerja tanpa dasar objektif yang jelas, sehingga berpotensi menutup akses kerja bagi pencari kerja tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan surat edaran belum sepenuhnya efektif jika tidak diikuti dengan pengawasan, mekanisme pelaporan yang mudah diakses, dan sanksi yang tegas. Karena itu, penelitian ini penting untuk menilai sejauh mana SE Menaker tersebut mampu mewujudkan prinsip non-diskriminasi usia dalam praktik rekrutmen tenaga kerja di Indonesia.

Penelitian ini difokuskan pada PT Bumi Lancang Kuning Pusaka, yaitu perusahaan manufaktur terkemuka di Indonesia yang memproduksi baja ringan berkualitas bersertifikat SNI dan TKDN. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur dan memiliki kebutuhan tenaga kerja untuk mendukung kegiatan operasionalnya, menurut penulis PT ini menjadi lokasi yang relevan untuk menilai penerapan prinsip non-diskriminasi dalam proses rekrutmen, khususnya terkait larangan pembatasan usia yang tidak relevan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai implementasi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 dalam praktik rekrutmen pada tingkat perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus (*case study*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam fenomena implementasi kebijakan anti-diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja, yang tidak dapat diukur

semata melalui angka, melainkan memerlukan pemahaman atas persepsi, kebijakan internal, dan dinamika organisasi secara holistik (Moleong, 2021). PT BLKP dijadikan sebagai kasus tunggal yang representatif untuk menggambarkan bagaimana perusahaan di sektor industri manufaktur baja ringan merespons SE Menaker No. M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja.

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) secara semi-terstruktur dengan staf divisi Human Resources (HR) PT BLKP selaku informan kunci yang memiliki keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen perusahaan (Sugiyono, 2019). Wawancara mencakup 12 tema pokok, meliputi peran HR dalam rekrutmen, dasar penetapan persyaratan usia, pertimbangan batas usia 35 tahun dalam konteks K3 dan produktivitas, serta respons perusahaan terhadap regulasi anti-diskriminasi terbaru. Adapun data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap regulasi yang berlaku, meliputi UUD NRI 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Konvensi ILO Nomor 111 yang telah diratifikasi Indonesia, serta SE Menaker No. M/6/HK.04/V/2025, didukung dengan penelusuran literatur akademik yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman (2014) yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Pada tahap reduksi, data hasil wawancara dan dokumentasi dipilah berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang disusun secara sistematis. Kesimpulan ditarik secara bertahap dan terus diverifikasi seiring bertambahnya data. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber, yakni mengonfirmasi data wawancara dengan regulasi resmi, data statistik ketenagakerjaan BPS, serta temuan jurnal ilmiah yang relevan, dilengkapi dengan *member check* kepada informan untuk memastikan akurasi interpretasi peneliti (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M/6/HK.04/V/2025 dalam Implementasi Prinsip Non-Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen Tenaga Kerja

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 merupakan kebijakan administratif yang ditetapkan untuk menegaskan larangan diskriminasi dalam rekrutmen tenaga kerja, khususnya berdasarkan usia. Kebijakan ini lahir sebagai respons atas praktik seleksi kerja yang masih mencantumkan syarat usia secara kaku, padahal tidak seluruh jabatan mensyaratkan batas usia tertentu. Dalam surat edaran tersebut ditegaskan bahwa rekrutmen wajib didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kesesuaian dengan kebutuhan jabatan; pembatasan usia hanya dimungkinkan apabila memiliki dasar objektif, relevan, dan proporsional terhadap karakteristik pekerjaan (Firdaus, I. 2026).

Kebijakan tersebut selaras dengan Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Norma konstitusional tersebut menegaskan kewajiban negara untuk menjamin akses kerja yang adil, terbuka, dan bebas diskriminasi. Prinsip yang sama juga tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menempatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan sebagai dasar penyelenggaraan ketenagakerjaan. Dengan demikian, surat edaran ini berfungsi sebagai penegasan operasional atas norma hukum yang telah ada.

Secara yuridis, surat edaran ini bukanlah peraturan perundang-undangan yang memiliki daya ikat umum setingkat undang-undang, melainkan hanya pedoman administratif bagi pelaksanaan kebijakan. Namun, surat edaran tetap mempunyai signifikansi karena memperjelas penerapan norma hukum dalam praktik ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, SE Menaker tersebut menegaskan bahwa syarat usia tidak boleh dijadikan instrumen pembatasan akses kerja secara sewenang-wenang, sebab hal tersebut berpotensi menimbulkan diskriminasi terselubung yang bertentangan dengan asas persamaan perlakuan.

Dalam praktik rekrutmen, diskriminasi usia masih kerap muncul melalui pencantuman batas usia yang tidak memiliki hubungan langsung dengan kebutuhan jabatan. Sejumlah kajian menunjukkan

bahwa syarat tersebut sering digunakan tanpa analisis objektif terhadap karakter pekerjaan, sehingga menghambat akses kerja bagi pelamar yang sebenarnya kompeten. Oleh karena itu, SE Menaker Nomor M/6/HK.04/V/2025 menjadi relevan sebagai dasar evaluasi terhadap praktik rekrutmen perusahaan agar selaras dengan prinsip non-diskriminasi usia.

Dengan demikian, Surat Edaran Menaker Nomor M/6/HK.04/V/2025 memiliki fungsi penting sebagai instrumen kebijakan yang menegaskan prinsip non-diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja, memperkuat mandat konstitusi, melengkapi pengaturan ketenagakerjaan, dan menjadi dasar penilaian atas praktik rekrutmen yang adil serta non-diskriminatif.

B. Realita Rekrutmen Tenaga Kerja di Indonesia dan Fenomena Diskriminasi Usia

1. Potret Pasar Kerja dan Praktik Rekrutmen

Pasar tenaga kerja Indonesia tengah menghadapi tekanan berlapis. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), per Februari 2024 terdapat sekitar 7,1 juta angkatan kerja berusia di atas 15 tahun yang tidak memiliki pekerjaan (BPS, 2024, sebagaimana dikutip dalam Green Network Asia Indonesia, 2025). Kondisi ini diperparah oleh gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang masif: sepanjang Januari hingga Juni 2024 saja, sebanyak 101.536 pekerja terkena PHK—angka yang bahkan melampaui total PHK sepanjang tahun 2023 (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024, sebagaimana dikutip dalam Green Network Asia Indonesia, 2025). Di tengah sempitnya lapangan kerja tersebut, jutaan pencari kerja justru dihadapkan pada praktik rekrutmen yang membatasi peluang mereka bahkan sebelum proses seleksi yang sesungguhnya dimulai.

Salah satu bentuk praktik yang paling lazim dan diperdebatkan adalah penetapan batas usia maksimal dalam lowongan pekerjaan. Fenomena ini, yang dalam literatur akademis dikenal sebagai *ageism* atau diskriminasi berbasis usia, telah mengakar kuat dalam budaya rekrutmen korporasi Indonesia (Syaeh et al., 2025). Batas usia yang bervariasi umumnya antara 25 hingga 35 tahun kerap muncul sebagai persyaratan administratif yang berdiri sejajar dengan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja, tanpa kajian mendalam mengenai relevansinya dengan kompetensi yang dibutuhkan suatu jabatan.

Diskriminasi dalam rekrutmen tidak hanya terbatas pada faktor usia. Berbagai bentuk lain turut ditemukan di lapangan, meliputi: persyaratan penampilan fisik yang menarik, pembatasan berdasarkan jenis kelamin, warna kulit, latar belakang suku dan agama, serta status pernikahan (Yassierli, 2025). Semua bentuk persyaratan ini menutup akses kelompok tertentu terhadap kesempatan kerja yang seharusnya terbuka dan setara bagi seluruh warga negara Indonesia.

2. Kerangka Hukum yang Berlaku antara Norma dan Praktik

Secara normatif, hak setiap warga negara atas pekerjaan telah dijamin pada tingkat tertinggi. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (UUD NRI, 1945). Amanat konstitusional ini kemudian diterjemahkan ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dalam Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 5), serta Pasal 6 yang mewajibkan setiap pekerja memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 6).

Pada tataran internasional, Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 (UU No. 21 Tahun 1999). Konvensi ini mendefinisikan diskriminasi sebagai setiap perbedaan, pengecualian, atau preferensi yang didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal kebangsaan, atau asal usul sosial yang berdampak pada penghapusan atau pembatasan kesempatan kerja.

Namun demikian, terdapat celah normatif yang signifikan dalam regulasi tersebut. Pasal 35 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa "Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan" kerap dijadikan dasar pembenaran oleh perusahaan untuk menetapkan kriteria rekrutmen secara sepihak, termasuk pembatasan usia (Mahkamah Konstitusi RI, 2025). Pasal ini, dalam praktiknya, beroperasi secara terpisah dari mandat anti-diskriminasi Pasal 5, sehingga menciptakan kondisi di mana norma kesetaraan ada di atas kertas, tetapi lemah dalam implementasi di lapangan (Rewang Rencang, 2025).

Penelitian Pitaningtyas (2024) terhadap praktik rekrutmen BUMN menemukan bahwa pembatasan usia bukan hanya gejala sektor swasta, melainkan juga menjangkiti institusi yang didirikan dengan keterlibatan negara secara langsung. Hal ini memperkuat argumen bahwa permasalahan diskriminasi usia dalam rekrutmen bersifat sistemik, bukan sekadar perilaku individual pelaku usaha yang tidak bertanggung jawab. Kompas.id (2024) dalam laporan risetnya turut menyoroti bahwa dengan ketidakstabilan pasar kerja dan gelombang PHK yang kian masif, tenaga kerja usia matang yang memiliki pengalaman profesional justru menghadapi peluang yang makin sempit. Ironi ini menjadi semakin tajam ketika proyeksi demografis menunjukkan bahwa proporsi penduduk usia di atas 30 tahun akan terus meningkat dalam lima hingga sepuluh tahun ke depan, sementara kerangka hukum perlindungan mereka masih jauh dari memadai.

C. Urgensi Prinsip Non-Diskriminasi dalam Rekrutmen: Perspektif Regulasi dan Hak Asasi Manusia

1. Lahirnya Surat Edaran Menaker No. M/6/HK.04/V/2025 sebagai Respons Kebijakan

Merespons maraknya praktik diskriminasi rekrutmen dan desakan publik yang semakin kuat, Menteri Ketenagakerjaan Yassierli pada 28 Mei 2025 menerbitkan Surat Edaran (SE) Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2025). SE ini secara resmi dilatarbelakangi oleh urgensi mewujudkan prinsip non-diskriminasi dalam rekrutmen serta kondisi dinamika ketenagakerjaan yang tengah berlangsung, termasuk tingginya angka pengangguran dan PHK massal.

Substansi pokok SE ini dapat diuraikan sebagai berikut. Pertama, negara menegaskan kembali hak konstitusional seluruh warga negara atas pekerjaan yang layak. Kedua, pemberi kerja secara tegas dilarang melakukan diskriminasi atas dasar apa pun dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Ketiga, persyaratan usia hanya dapat diberlakukan apabila memenuhi dua syarat kumulatif: (a) jabatan tersebut memiliki karakteristik yang secara nyata memengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, dan (b) penerapannya tidak berdampak pada hilang atau berkurangnya kesempatan seseorang dalam memperoleh pekerjaan (SE Menaker No. M/6/HK.04/V/2025, Poin 3 huruf a dan b). Keempat, seluruh ketentuan ini berlaku pula bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

Menaker Yassierli dalam konferensi pers peluncuran SE tersebut menegaskan bahwa penerbitannya dimaksudkan untuk mempertegas komitmen pemerintah terhadap prinsip non-diskriminatif, agar proses rekrutmen dilakukan secara objektif dan adil (Yassierli, 2025). Beliau juga menambahkan bahwa pembatasan usia tidak serta-merta dikategorikan sebagai diskriminasi, selama penerapannya memiliki kaitan nyata dengan karakteristik atau sifat pekerjaan tertentu.

2. Non-Diskriminasi Merupakan Keharusan: Dimensi HAM dan Keadilan Sosial

Prinsip non-diskriminasi dalam rekrutmen bukan sekadar tuntutan regulatif, melainkan merupakan bagian integral dari pemenuhan hak asasi manusia. Diskriminasi dalam akses terhadap pekerjaan secara langsung melanggar hak atas kehidupan yang layak hak yang bersifat universal dan tidak dapat dicabut dari siapa pun. Ketika seseorang ditolak dalam proses lamaran kerja bukan karena ketidakmampuan, melainkan semata karena angka usia yang tertera di dokumen identitasnya, maka yang terjadi bukan hanya ketidakadilan individual, tetapi juga pemborosan sumber daya manusia dalam skala nasional.

Dari perspektif hak asasi manusia, diskriminasi usia atau yang dikenal sebagai *ageism* merupakan bentuk prasangka yang menyamakan usia dengan ketidakmampuan secara tidak proporsional. Padahal, penelitian di bidang sumber daya manusia dan psikologi industri secara konsisten menunjukkan bahwa produktivitas, kreativitas, dan kemampuan belajar tidak berkorelasi secara linear dengan bertambahnya usia. Pekerja yang lebih matang seringkali justru membawa keunggulan berupa pengalaman, kedewasaan dalam pengambilan keputusan, serta loyalitas yang lebih tinggi.

D. Impelentasi Prinsip Non-Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen PT Bumi Lancang Kuning Pusaka Medan (PT BLKP Medan)

Sebelum menganalisis implementasi kebijakan rekrutmen, penting dipahami terlebih dahulu profil PT Bumi Lancang Kuning Pusaka atau yang sering dikenal dengan PT BLKP yang menjadi subjek dalam penelitian ini. PT BLKP merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang

produksi barang jadi baja ringan, mencakup produk rangka, atap, lantai (*decking),* hingga partisi. PT BLKP didirikan pada tahun 2003 di Pekanbaru, perusahaan ini telah mengalami ekspansi signifikan dan kini mengoperasionalkan delapan pabrik di seluruh Indonesia, termasuk satu gudang distribusi di Medan yang menjadi titik sentral operasional di wilayah Sumatera Utara. Sebagai industri manufaktur yang melibatkan penggunaan mesin berat dan aktivitas fisik yang intens, PT BLKP membutuhkan sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur dan disiplin untuk memastikan produktivitas kerja serta penerapan Keamanan dan Keselamatan Kerja (K3) berjalan optimal (PT Bumi Lancang Kuning Pusaka, 2019).

Sebelum berlakuknya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04/V/2025, PT BLKP secara umum menerapkan Batasan usia maksimal 35 tahun untuk posisi operasional di area produksi dan gudang. Berdasarkan hasil wawancara, penetapan batas usia dalam penerimaan rekrutmen bukan dilakukan secara sembarangan, melainkan didasarkan pada Analissi Jabatan dan Beban Kerja. Perusahaan menilai bahwa 35 tahun merupakan batas yang dianggap masih memiliki keseimbangan antara kondisi fisik dan kemampuan kerja yang dibutuhkan untuk mengurangi risiko kecelakaan di lingkungan pabrik yang dinamis. Oleh karena itu, usia dijadikan sebagai salah satu pertimbangan perusahaaan dalam memastikan pekerja mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kapasitas fisik yang (Staff HR-GA PT BLKP Medan, komunikasi pribadi, 9 Mei 2026).

Dengan terbitnya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04/V/2025 mendorong PT BLKP Medan untuk melakukan transformasi dalam prosedur rekrutmennya. Informan menyatakan bahwa perusahaan mulai mengevaluasi kriteria "angka usia" pada informasi penerimaaan kerja menjadi kriteria "keahlian kompetensi". Fokus dalam proses seleksi saat ini tidak lagi hanya berdasarkan usia yang tercantum pada KTP, tetapi lebih menekankan pada penilaian objektif mengenai kemampuan teknis serta kondidi fisik calon pekerja dalam memenuhi standar pekerjaan di lingkungan pabrik. Saat ini PT BLKP menerapkan sistem *Recruitment Based on Competency & Health* (El Tsana et al., 2024). Dalam sistem ini, Perusahaan memebrikan diskresi bagi pelamar diatas usia 35 tahun yang memiliki keahlian teknis spesifik. Selama hasil tes praktik dan pemeriksaan medis (*fit ro work)* menunjukan hasil prima, maka factor kompetensi tersebut akan mengesampingkan batasan usia administratif. Hal ini menunjukkan adanya upaya Perusahaan untuk menciptakan lingkungan rekrutmen yang adil dan terbuka sesuai dengan instruksi pemerintah (Staff HR-GA PT BLKP Medan, komunikasi pribadi, 9 Mei 2026).

Meskipun secara administratif PT BLKP telah memperbarui SOP rekrutmen agar sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan, pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi beberapa kendala. Berdasarkan keteragan informan, hambatan utama terletak pada perbedaan pandangan antara departemen HR dan *User* atau kepala bagian. Untuk mengubah anggapan bahwa pekerja berusia diatas 35 tahun kurang produktif, perusahaan memerlukan data kinerja yang objektif sebagai bukti bahwa tenaga kerja pada usia tersebut tetap mampu bekerja secara optimal dan memiliki produktivitas yang setara dengan pekerja yang lebih muda di sektor manufaktur (Staff HR-GA PT BLKP Medan, komunikasi pribadi, 9 Mei 2026).

Dengan demikian PT BLKP sedang melakukan transisi kebijakan rekrutmen dengan menggeser paradigma dari batasan usia administratif menjadi rekrutmen berbasis kompetensi dan kesehatan sebagai bentuk adaptasi terhadap Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04/V/2025. Meskipuan sebelumnya Perusahaan menetapkan batas usia 35 tahun demi pertimbangan efisiensi fisik dan mitigasi risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di lingkungan manufaktur, kini perusahaan mengedepankan objektivitas melalui tes praktik dan pemeriksaan medis untuk menjamin hak kesempatan kerja yang adil bagi seluruh kandidat. Penerapan prinsip non-diskriminasi didukung oleh kebijakan khusus bagi pelamar berpengalaman di atas usia 35 tahun, meskipun masih terdapat kendala dalam menyamakan pandangan antara HR dan *User* terkait produktivitas tenaga kerja dari berbagai usia.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan prinsip non-diskriminasi usia di PT Bumi Lancang Kuning Pusaka (BLKP) Medan telah mengalami perubahan yang sejalan dengan ketentuan

dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025. Perusahaan mulai mengubah sistem rekrutmen yang sebelumnya berfokus pada batas usia maksimal 35 tahun menjadi sistem *Recruitment Based on Competency & Health* yang lebih menitikberatkan pada kemampuan teknis dan kondisi kesehatan calon pekerja secara objektif.

Sebelumnya, pembatasan usia diterapkan berdasarkan pertimbangan risiko keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta tingginya beban kerja fisik di industri manufaktur baja ringan. Namun saat ini, PT BLKP memberikan kesempatan kepada pelamar berusia di atas 35 tahun yang memiliki kompetensi tertentu dan dinyatakan *fit to work* melalui pemeriksaan kesehatan. Kebijakan ini menunjukkan upaya perusahaan dalam menciptakan kesempatan kerja yang lebih adil dan terbuka sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Meskipun demikian, pelaksanaan kebijakan tersebut masih menghadapi kendala di tingkat operasional, khususnya dalam menyamakan pandangan antara departemen HR dan pihak user atau kepala bagian terkait produktivitas tenaga kerja dari berbagai kelompok usia di lingkungan manufaktur.

REFERENCES

Badan Pusat Statistik. (2026, 5 Februari). *November 2025: Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,74 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,33 juta rupiah*.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Data angkatan kerja Februari 2024*. Sebagaimana dikutip dalam Green Network Asia Indonesia. (2025, September). *Menghapus diskriminasi usia kerja*.

Firdaus, I. (2025). *Menaker larang rekrutmen diskriminasi syarat kerja, termasuk soal usia*. Kumparan Bisnis.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Data pemutusan hubungan kerja Januari–Juni 2024*. Sebagaimana dikutip dalam Green Network Asia Indonesia. (2025, September). *Menghapus diskriminasi usia kerja*.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025, 28 Mei). *Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang larangan diskriminasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja*.

Kompas.id. (2024, 29 Agustus). *Diskriminasi pembatasan usia pencari kerja perlu menjadi perhatian negara*.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2025, 21 Mei). *Perkara Nomor 70/PUU-XXIII/2025: Sidang pemeriksaan pendahuluan*.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.

Organisasi Perburuhan Internasional. (1958). *Konvensi ILO Nomor 111 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan*. Diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999.

Pitaningtyas, A. N. (2024). Tinjauan syarat batas usia rekrutmen tenaga kerja dari perspektif hukum dan HAM (studi kasus rekrutmen BUMN). *Yustisi: Jurnal Hukum dan Hukum Islam, 11*(3), 124–140.

PT Bumi Lancang Kuning Pusaka. (2019). *Pabrik baja ringan terbaik BLKP*.

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (1999). *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. (2025). Perlindungan hukum bagi para pencari kerja terkait diskriminasi. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis, 6*(5).

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Syaeh, M. T., et al. (2025). Analisis sentimen terhadap diskriminasi usia maksimum sebagai proporsionalitas syarat bekerja dalam perspektif hak asasi manusia dan cipta kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11*(10B), 298–310.

Tsana, A. V. E., Rohadatul, A., & Wasir, R. (2024). Merekrut dan memilih tenaga kerja berkualitas untuk organisasi kesehatan. *Indonesian Journal of Health Science, 4*(6s).

Yassierli. (2025, 28 Mei). *Konferensi pers di Gedung Kemnaker, Jakarta*.