

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pembangunan ekonomi nasional, sektor perbankan memegang peranan penting sebagai lembaga intermediasi keuangan yang menyalurkan dana masyarakat untuk kegiatan produktif. Salah satu bentuk lembaga keuangan yang berperan besar di tingkat lokal adalah PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) yang merupakan lembaga perbankan dengan cakupan kegiatan yang lebih sempit dibandingkan bank umum, karena berfokus pada penghimpunan dana dan penyaluran kredit bagi masyarakat kecil dan menengah, terutama di wilayah pedesaan. Walaupun ruang geraknya terbatas, keberadaan PT. BPR Daerah Rokan Hulu (Perseroda) memiliki arti strategis dalam memperluas inklusi keuangan dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.¹

Di Kabupaten Rokan Hulu, PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) berperan penting dalam mendukung kebijakan keuangan daerah dan pemberdayaan ekonomi masyarakat. Sebagai lembaga milik pemerintah daerah, PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Namun dalam praktiknya, masih terdapat kebijakan internal yang berpotensi bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dan

¹ Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Profil dan Peran Bank Perkreditan Rakyat dalam Meningkatkan Inklusi Keuangan Daerah*. Diakses dari <https://www.ojk.go.id>.

kesetaraan hukum, salah satunya adalah penerapan batas usia maksimal bagi pelamar kerja dalam proses rekrutmen karyawan.²

Kebijakan batas usia pelamar kerja sering dijustifikasi atas dasar efisiensi, regenerasi tenaga kerja, dan kesiapan adaptasi terhadap teknologi. Akan tetapi, secara yuridis, kebijakan semacam ini dapat menimbulkan persoalan hukum dan sosial karena membatasi hak individu untuk memperoleh kesempatan kerja yang seharusnya terbuka bagi setiap warga negara yang memenuhi syarat kompetensi.³ Dalam praktiknya, sejumlah lembaga keuangan, termasuk BPR, masih memberlakukan batasan usia tertentu dalam proses rekrutmen karyawan tanpa dasar hukum yang jelas. Kebijakan tersebut sering kali ditetapkan secara internal oleh perusahaan dengan alasan efisiensi dan regenerasi tenaga kerja, namun pada kenyataannya berpotensi menimbulkan pelanggaran terhadap asas kesetaraan dan keadilan bagi pencari kerja yang cakap hukum.⁴

Penerapan batas usia pelamar kerja tidak hanya ditemukan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hulu, tetapi juga pada berbagai lembaga keuangan lainnya di Indonesia. Misalnya, sejumlah Bank Pembangunan Daerah (BPD) serta bank swasta nasional seperti Bank Mandiri, Bank Central Asia (BCA), dan Bank Negara Indonesia (BNI) juga menetapkan ketentuan batas usia maksimal bagi pelamar kerja, umumnya berkisar antara 25 hingga 30 tahun untuk posisi *entry level*. Meskipun kebijakan tersebut sering dikaitkan dengan kebutuhan

²Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 62/POJK.03/2020 tentang Bank Perkreditan Rakyat*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 290.

³ Suryana, S., *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik* (Bandung: Refika Aditama, 2020), hlm. 55.

⁴ Dicky Eko Prasetyo dkk., "Discrimination Related to Labour Age Limitation in Indonesia," *Jurnal Suara Hukum*, Vol. 3 No. 2, 2024, hlm. 522.

efisiensi dan regenerasi tenaga kerja, secara yuridis tidak terdapat dasar hukum eksplisit yang mengatur batasan tersebut.

Dalam konteks empiris, kebijakan batas usia pelamar kerja di PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) berpotensi membatasi kesempatan bagi pencari kerja lokal yang sebenarnya memiliki pengalaman dan kualifikasi yang memadai. Indikasi tersebut terlihat dari praktik umum pembatasan usia dalam rekrutmen yang banyak dikritik para ahli sebagai bentuk diskriminasi tidak langsung karena seringkali tidak memiliki relevansi dengan kompetensi jabatan.⁵ Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai relevansi serta proporsionalitas kebijakan batas usia terhadap kebutuhan jabatan dan prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 62/POJK.03/2020 tentang Bank Perkreditan Rakyat,⁶ tidak terdapat ketentuan yang mengatur batas usia maksimal pelamar kerja dalam proses rekrutmen pegawai BPR. Ketiadaan pengaturan tersebut menunjukkan bahwa pembatasan usia merupakan kebijakan internal perusahaan, bukan ketentuan normatif yang diwajibkan oleh regulator sektor jasa keuangan. Kondisi ini menimbulkan persoalan *legal grey area*, karena di satu sisi regulasi nasional menjamin kesetaraan kesempatan kerja tanpa diskriminasi, sementara di sisi lain praktik pembatasan usia tetap diterapkan oleh sebagian BPR sebagai kebijakan administratif internal. Akibatnya, muncul ketidakpastian hukum bagi pencari kerja

⁵ Dicky Eko Prasetyo dkk., "Discrimination Related to Labour Age Limitation in Indonesia," *Jurnal Suara Hukum*, Vol. 3 No. 2 (2024), hlm. 522.

⁶ POJK Nomor 62/POJK.03/2020 tentang Bank Perkreditan Rakyat, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 290.

serta potensi terjadinya diskriminasi usia yang bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

Dalam perspektif hukum perdata, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja merupakan bentuk perikatan keperdataan sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang mensyaratkan adanya kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal.⁷ Dengan demikian, setiap orang yang cakap hukum berhak mengadakan perjanjian kerja. Menolak pelamar hanya karena faktor usia tanpa dasar objektif berarti mengingkari asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) serta asas kesetaraan hukum (*equality before the law*) yang dijamin dalam sistem hukum perdata Indonesia.⁸

Selain itu, tidak terdapat satu pun peraturan-undangan yang secara eksplisit mengatur batas usia maksimal bagi pelamar kerja. Ketentuan mengenai usia kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.⁹ Undang-undang tersebut menetapkan batas usia minimum untuk bekerja, yaitu 15 tahun untuk pekerjaan ringan dan 18 tahun untuk pekerjaan umum, namun tidak mengatur batas usia maksimal secara umum. Pengaturan lebih lanjut mengenai batas usia tertentu

⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Pasal 1320.

⁸ Subekti. *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2008), hlm. 1

⁹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 53).

dapat ditetapkan melalui peraturan perusahaan atau peraturan pemerintah yang bersifat sektoral sesuai dengan karakteristik pekerjaan.

Oleh karena itu, penetapan batas usia dalam proses rekrutmen sepenuhnya bersumber pada kebijakan internal perusahaan, yang apabila tidak memiliki dasar objektif dapat menimbulkan diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*). Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Prinsip konstitusional ini diperkuat oleh Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menjamin setiap tenaga kerja memperoleh kesempatan kerja tanpa diskriminasi berdasarkan usia, jenis kelamin, ras, agama, maupun status sosial.¹⁰ Kemudian, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja menegaskan bahwa hubungan kerja harus dilandasi asas keadilan, kesetaraan, dan tanpa diskriminasi.¹¹

Pandangan tersebut sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024, yang menegaskan bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen hanya dapat dibenarkan jika didasarkan pada alasan objektif dan proporsional, seperti tuntutan kesehatan atau keselamatan kerja.¹² Selain itu, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Rekrutmen Tenaga Kerja menekankan bahwa perusahaan,

¹⁰ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

¹¹ Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Outsourcing, Waktu Kerja, dan PHK.

¹² Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang Pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap UUD NRI Tahun 1945*, Jakarta, 2024.

termasuk BUMN maupun BUMD, dilarang menetapkan syarat usia apabila tidak relevan langsung dengan karakteristik pekerjaan.

Perspektif internasional, Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang *Discrimination in Employment and Occupation* melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999.¹³ Konvensi ini mewajibkan negara anggota menghapus segala bentuk perbedaan yang menghalangi kesempatan kerja, termasuk diskriminasi usia. Hal ini memperkuat dasar bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk bekerja sesuai dengan kompetensi, bukan berdasarkan faktor biologis. Sementara itu, sebagai BUMD, PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) tunduk pada Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah, yang mewajibkan penerapan prinsip Good Corporate Governance (GCG) terutama asas *fairness* atau kewajaran. Penerapan kebijakan rekrutmen yang membatasi usia tanpa dasar rasional bertentangan dengan prinsip kewajaran tersebut, karena berpotensi menutup kesempatan bagi pelamar yang cakap hukum dan memenuhi kualifikasi profesional.

Kebijakan batas usia yang diterapkan secara sepihak merupakan salah satu bentuk nyata dari kontrak adhesi (*contract of adhesion*) dalam hukum perdata, di mana calon pekerja tidak memiliki posisi tawar untuk menegosiasikan syarat-syarat rekrutmen. Menurut Subekti, asas kebebasan berkontrak harus diimbangi dengan itikad baik dan keadilan substantif agar tidak berubah menjadi alat

¹³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination (Employment and Occupation)*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56.

dominasi ekonomi.¹⁴ Oleh karena itu, kebijakan rekrutmen yang membatasi usia tanpa dasar hukum proporsional dapat dikategorikan melanggar asas keadilan kontraktual.

Jika ditinjau dari sisi filsafat hukum, pandangan tentang keadilan dapat dijelaskan melalui teori keadilan distributif dan *fairness* yang dikemukakan Jhon Rawls. Secara filosofis, teori keadilan John Rawls menegaskan bahwa keadilan harus dipahami sebagai *justice as fairness*, yaitu situasi di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama memperoleh manfaat sosial dan ekonomi.¹⁵ Pembatasan usia tanpa dasar objektif meniadakan kesempatan tersebut dan berpotensi memperlebar kesenjangan sosial. Dengan demikian, kebijakan batas usia dalam rekrutmen PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) perlu dikaji ulang agar sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang diamanatkan oleh Pancasila dan UUD 1945. Hingga saat ini, belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji kebijakan batas usia pelamar kerja pada BPR sebagai lembaga keuangan daerah. Mayoritas penelitian terdahulu berfokus pada bank umum, lembaga swasta nasional, atau BUMN, sehingga menimbulkan kekosongan kajian pada BUMD seperti PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) yang memiliki karakteristik kelembagaan, regulasi, dan tanggung jawab publik yang berbeda.¹⁶ Kekosongan penelitian ini menjadi dasar pentingnya kajian yang lebih mendalam mengenai relevansi dan keabsahan kebijakan batas usia dalam perspektif hukum perdata.

¹⁴ Subekti. *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2008), hlm. 13

¹⁵ John Rawls, *Teori Keadilan: Justice as Fairness*, terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 53.

¹⁶ Dicky Eko Prasetyo dkk., "Discrimination Related to Labour Age Limitation in Indonesia," *Jurnal Suara Hukum* 3, no. 2 (2024): 520–536.

Pemilihan PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) sebagai objek penelitian didasarkan pada posisinya sebagai lembaga keuangan daerah yang memiliki peran strategis dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, namun dalam praktiknya masih menerapkan kebijakan batas usia yang menimbulkan permasalahan dari sisi hukum perdata dan ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, kebijakan batas usia pelamar masih menyisakan persoalan keadilan dan ketidakpastian hukum. Secara normatif, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia tidak mengatur adanya batas usia maksimal bagi pelamar kerja, dan bahkan menegaskan prinsip kesetaraan serta larangan diskriminasi dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tetap berlaku setelah perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.¹⁷ Ketiadaan pengaturan khusus ini menyebabkan perusahaan, termasuk PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda), menetapkan batas usia berdasarkan kebijakan internal tanpa standar yang seragam secara nasional.

Namun dalam praktik empiris, sejumlah lembaga keuangan di Indonesia masih menerapkan pembatasan usia pelamar tanpa justifikasi objektif yang terkait dengan karakteristik pekerjaan. Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa praktik pembatasan usia sering kali tidak didasarkan pada analisis jabatan dan berpotensi mengarah pada diskriminasi dalam kesempatan kerja.¹⁸ Kondisi tersebut juga tercermin pada kebijakan rekrutmen PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah

¹⁷ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5–6, sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

¹⁸ Dicky Eko Prasetyo dkk., “Discrimination Related to Labour Age Limitation in Indonesia: A Human Rights and Comparative Law Perspective,” *Jurnal Suara Hukum*, Vol. 3 No. 2 (2024): 520–536.

Rokan Hulu (Perseroda), yang mensyaratkan batas usia tertentu dalam seleksi administrasi, sehingga membatasi kesempatan bagi pelamar yang secara kompetensi sebenarnya memenuhi kualifikasi jabatan. Di sisi lain, Otoritas Jasa Keuangan melalui POJK tentang penerapan tata kelola mewajibkan setiap lembaga jasa keuangan untuk menerapkan prinsip fairness, transparansi, dan kesetaraan dalam pengelolaan sumber daya manusia.¹⁹ Dengan demikian, kebijakan batas usia yang tidak memiliki dasar yang objektif berpotensi bertentangan dengan prinsip tata kelola yang baik sebagaimana dipersyaratkan dalam peraturan OJK.

Oleh karena itu, penulis memandang perlu melakukan penelitian berjudul *“Tinjauan Hukum Perdata terhadap Kebijakan Batas Usia Pelamar Kerja dalam Proses Rekrutmen PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda)”*, untuk menganalisis dasar hukum kebijakan tersebut, implikasinya dalam hubungan perdata, serta kesesuaiannya dengan asas keadilan dan kesetaraan dalam hukum nasional.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan analisis yang komprehensif mengenai dasar hukum dan implikasi perdata dari kebijakan batas usia pelamar kerja, serta menilai kesesuaiannya dengan asas keadilan, kesetaraan, dan kebebasan berkontrak dalam hukum nasional. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) sebagai BUMD dalam menyusun kebijakan rekrutmen yang lebih

¹⁹ Otoritas Jasa Keuangan, POJK Nomor 13/POJK.03/2017 tentang Penerapan Tata Kelola; dan POJK Nomor 62/POJK.03/2020 tentang Bank Perkreditan Rakyat.

objektif, transparan, dan tidak bertentangan dengan prinsip nondiskriminasi serta perlindungan hak-hak perdata pencari kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan kebijakan batas usia pelamar kerja dalam proses rekrutmen di PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda)?
2. Apa dasar pertimbangan dan landasan hukum yang digunakan PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) dalam menetapkan batas usia pelamar kerja?
3. Bagaimana tinjauan hukum perdata terhadap kebijakan batas usia pelamar kerja tersebut ditinjau dari asas keadilan, kesetaraan, dan kebebasan berkontrak?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana penerapan kebijakan batas usia pelamar kerja dalam proses rekrutmen di PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda).
- b. Untuk mengetahui dasar pertimbangan dan landasan hukum yang digunakan PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) dalam menetapkan kebijakan batas usia pelamar kerja.

- c. Untuk menganalisis kebijakan batas usia pelamar kerja tersebut dari perspektif hukum perdata, khususnya ditinjau dari asas kebebasan berkontrak, asas keadilan, dan asas kesetaraan para pihak.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum perdata, khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerja, perjanjian kerja, serta penerapan asas-asas hukum perdata dalam kebijakan rekrutmen tenaga kerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi akademik yang dapat memperkaya literatur mengenai praktik diskriminasi usia dalam proses rekrutmen, terutama pada lembaga keuangan daerah. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian-penelitian lanjutan yang membahas isu batas usia pelamar kerja dalam konteks hukum perdata dan ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) dalam mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan rekrutmen agar lebih sesuai dengan prinsip keadilan, kesetaraan, dan non-diskriminasi yang berlaku dalam sistem hukum Indonesia. Penelitian ini juga bermanfaat bagi pemerintah daerah sebagai pertimbangan dalam penyusunan

pedoman rekrutmen BUMD yang lebih transparan dan inklusif. Bagi masyarakat dan pelamar kerja, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai hak-hak keperdataan dalam proses penerimaan pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi hukum, dan pihak lain yang membutuhkan informasi mengenai kebijakan batas usia dalam rekrutmen ditinjau dari perspektif hukum perdata.

3. Secara Akademis

Sebagai persyaratan yang harus dipenuhi dalam mencapai gelar Strata 1 di Program studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Pasir Pengaraian.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini untuk mempermudah pembaca mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

BAB I Pendahuluan, bab ini merupakan bagian awal yang memberikan gambaran umum tentang penelitian. Adapun isi dari penelitian ini meliputi :

- 1) Latar Belakang Masalah
- 2) Rumusan Masalah
- 3) Tujuan Penelitian
- 4) Manfaat Penelitian
- 5) Sistematika Penulisan

BAB II Tinjauan Pustaka, bab ini memuat teori-teori, konsep hukum, dan regulasi yang relevan untuk menunjang pembahasan. Isi dalam bab ini mencakup :

- 1) Tinjauan Umum tentang Hukum Perdata
- 2) Rekrutmen dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Perdata
- 3) Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Kerja
- 4) Pengaturan Batas Usia Pelamar Kerja dalam Peraturan Perundang-undangan
- 5) Teori dan Konsep yang Relevan dengan Penelitian

BAB III Metode Penelitian, bab ini menguraikan pendekatan dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Adapun yang dibahas meliputi :

- 1) Pendekatan Penelitian
- 2) Alasan Pemilihan Lokasi
- 3) Jenis dan Sumber Data
- 4) Populasi dan Sampel
- 5) Teknik Pengumpulan Data
- 6) Analisis Data

BAB IV Hasil dan Pembahasan, dalam bab ini penulis memaparkan tentang bagaimana penerapan kebijakan batas usia pelamar kerja dan landasan hukum serta tinjauan hukum perdata dalam proses rekrutmen di PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda).

BAB V Kesimpulan dan Saran, dalam bab ini penulis memaparkan kesimpulan dan saran penulis terhadap hasil skripsi yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum tentang Hukum Perdata

2.1.1 Pengertian Hukum Perdata

Hukum perdata dalam arti luas sebagai hukum privat materil, yang artinya segala pokok yang mengatur kepentingan-kepentingan perorangan. Menurut Prof R. Subekti, Hukum Perdata dalam arti luas meliputi semua hukum privat materil, yaitu segala hukum pokok yang mengatur kepentingan-kepentingan perorangan. Sri Soedewi Masjchoen Sofwan mengartikan Hukum Perdata adalah hukum yang mengatur kepentingan antara Warga Negara perorangan yang ada dengan Warga Negara perseorangan yang lain. Salim HS mengartikan Hukum Perdata merupakan kaidah hukum secara menyeluruh, baik yang tertulis ataupun tidak hukum mengenai subjek hukum satu dan yang lain demi menjaga hubungan dalam kehidupan bermasyarakat. Sudikno Mertokusumo mengartikan Hukum Perdata adalah hukum yang mengatur hak dan kewajiban perorangan yang satu dengan yang lain.²⁰

Dari pengertian para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Perdata adalah sekelompok norma hukum yang mengatur kepentingan pribadi sebagai anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya. Baik dalam hubungan kekeluargaan maupun dalam pergaulan masyarakat dan Badan Hukum. Walaupun tidak ada definisi eksplisit dalam peraturan perundang-undangan, pengertian hukum perdata dapat dipahami dari sistematika Kitab Undang-Undang

²⁰ Verawati Br Sitompul, *Pustaka Mandiri: Penerbit Buku Super Mengajar Hukum Perdata* (Tangerang: PT Pustaka Mandiri, 2017), hlm. 1.

Hukum Perdata (KUHPerdata) atau *Burgerlijk Wetboek*, yang membagi ruang lingkungannya ke dalam empat bagian utama, yaitu hukum tentang orang, hukum tentang benda, hukum tentang perikatan, serta hukum tentang pembuktian dan daluarsa. Dari struktur ini, hukum perdata dapat diartikan sebagai aturan yang mengatur hubungan hukum antarindividu dalam masyarakat, terutama mengenai hak dan kewajiban dalam kehidupan sosial ekonomi.²¹

Menurut Abdulkadir Muhammad, hukum perdata merupakan “hukum yang mengatur hubungan hukum antara orang yang satu dengan orang lainnya dalam keluarga dan dalam masyarakat, yang menitikberatkan pada kepentingan perseorangan.”²² Sedangkan Subekti menjelaskan bahwa hukum perdata adalah hukum yang mengatur hak-hak dan kepentingan antarorang dalam masyarakat, yang memberikan dasar bagi lahirnya hubungan perdata, seperti perjanjian dan kepemilikan.²³ Sementara itu, Soediman Kartohadiprodjo menyatakan bahwa hukum perdata mengatur hubungan antarindividu untuk memenuhi kebutuhan hidup di bidang kekayaan, keluarga, dan keperdataan lainnya, dengan tujuan menjaga keseimbangan kepentingan antaranggota masyarakat.²⁴

Dari sisi regulasi, Pasal 1320 KUHPerdata menunjukkan bahwa hubungan hukum perdata berlandaskan asas kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal, yang menjadi syarat sahnya perjanjian. Prinsip ini menegaskan bahwa hukum perdata menjadi dasar dalam mengatur perikatan sukarela

²¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Buku I-IV.

²² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021), hlm. 7.

²³ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Jakarta: Intermasa, 2020), hlm. 10.

²⁴ Soediman Kartohadiprodjo, *Pengantar Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2018), hlm. 44.

antarindividu.²⁵ Selain itu, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menjelaskan bahwa peradilan perdata merupakan bagian dari peradilan umum yang memeriksa dan memutus perkara antarorang perseorangan atau badan hukum dalam bidang keperdataan. Ketentuan ini memperkuat pandangan bahwa hukum perdata berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang bersifat privat antarwarga negara.²⁶

Dalam konteks hubungan kerja, hukum perdata berperan sebagai dasar normatif yang mengatur hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja melalui perjanjian kerja. Hubungan ini lahir dari kesepakatan kedua belah pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yang menegaskan pentingnya asas kebebasan berkontrak dan kecakapan hukum. Oleh karena itu, hukum perdata memberikan kerangka legal yang menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pihak-pihak dalam hubungan kerja, serta menjadi pijakan utama dalam menilai keabsahan kebijakan rekrutmen yang bersifat kontraktual.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hukum perdata merupakan cabang hukum yang berperan penting dalam menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan sosial antarindividu. Hukum perdata tidak hanya menjadi landasan bagi hubungan kontraktual dan kekayaan, tetapi juga merupakan instrumen untuk mewujudkan kepastian dan perlindungan hukum bagi warga negara dalam hubungan keperdataan.

²⁵ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Pasal 1320.

²⁶ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157.

2.1.2 Asas-Asas dalam Hukum Perdata

Asas hukum merupakan prinsip dasar yang menjadi landasan dalam pembentukan, penerapan, dan penafsiran hukum. Dalam konteks hukum perdata, asas-asas tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam mengatur hubungan keperdataan antar individu agar tercapai keseimbangan, keadilan, dan kepastian hukum.²⁷ Menurut Sudikno Mertokusumo, asas hukum adalah pikiran dasar yang bersifat umum yang menjadi latar belakang peraturan konkrit dari suatu sistem hukum, baik tertulis maupun tidak tertulis.²⁸ Dengan kata lain, asas hukum menjadi jiwa dari ketentuan hukum yang memberikan arah dalam penyelesaian suatu perkara perdata.

Secara umum, terdapat beberapa asas pokok dalam hukum perdata Indonesia yang diadopsi dari sistem hukum Belanda (*Burgerlijk Wetboek*), antara lain sebagai berikut:

1. Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*)

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas utama dalam hukum perdata yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat dan menentukan isi suatu perjanjian, selama tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas ini tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”²⁹ Menurut Subekti, asas kebebasan berkontrak

²⁷ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2019), hlm. 35.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 37.

²⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), Pasal 1338 ayat (1).

memberikan keleluasaan bagi masyarakat untuk mengatur kepentingannya masing-masing melalui perjanjian, selama tidak melanggar hukum dan nilai-nilai moral yang berlaku.³⁰

2. Asas Itikad Baik (*Good Faith*)

Asas itikad baik menekankan bahwa setiap pihak dalam hubungan perdata harus bertindak jujur dan tidak merugikan pihak lain. Asas ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata yang menyebutkan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Menurut R. Subekti, itikad baik tidak hanya berkaitan dengan niat pada saat membuat perjanjian, tetapi juga dalam pelaksanaannya agar tercapai keseimbangan antara kepentingan para pihak.³¹ Asas ini menjadi penting untuk memastikan bahwa kebebasan berkontrak tidak digunakan secara sewenang-wenang dan tetap dalam koridor keadilan.

3. Asas kesetaraan Hukum (*Equality Before The law*)

Asas ini berarti setiap orang memiliki kedudukan hukum yang sama dalam hubungan perdata, tanpa membedakan status sosial, ekonomi, maupun usia. Prinsip ini sejalan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan.³² Dalam konteks hubungan perdata, asas ini memastikan bahwa setiap pihak yang melakukan hubungan hukum diperlakukan secara seimbang dan tidak

³⁰ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Jakarta: Intermasa, 2020), hlm. 42.

³¹ Ibid., hlm. 37.

³² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (1).

diskriminatif, termasuk dalam perjanjian kerja maupun hubungan keperdataan lainnya.

4. Asas Kepastian Hukum (*Legal Certainty*)

Asas kepastian hukum menjamin bahwa setiap perbuatan hukum yang dilakukan seseorang memiliki akibat hukum yang pasti. Dalam hukum perdata, kepastian ini tercermin melalui kejelasan norma yang mengatur hak dan kewajiban para pihak. Menurut Peter Mahmud Marzuki, kepastian hukum berarti hukum dapat diprediksi akibatnya sehingga masyarakat dapat menyesuaikan tindakannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.³³

Kepastian hukum menjadi dasar utama agar hubungan antarindividu dapat berjalan tertib dan tidak menimbulkan sengketa yang berlarut-larut.

5. Asas Keadilan (*Equity and Justice*)

Asas keadilan merupakan tujuan utama dari seluruh pelaksanaan hukum, termasuk hukum perdata. Dalam pandangan John Rawls, keadilan harus dimaknai sebagai *justice as fairness*, yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada setiap individu untuk memperoleh hak-haknya secara proporsional.³⁴ Asas ini menjadi pedoman agar penerapan hukum perdata tidak hanya berorientasi pada formalitas aturan, tetapi juga pada nilai-nilai keadilan substantif.

Berdasarkan uraian di atas, kelima asas tersebut menjadi fondasi dalam hukum perdata Indonesia yang berfungsi menjaga keseimbangan

³³ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 119.

³⁴ John Rawls, *Teori Keadilan: Justice as Fairness* (Terjemahan Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hlm. 53.

antara kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam hubungan keperdataan. Penerapan asas-asas ini menjadi sangat penting, khususnya dalam konteks penelitian ini yang menyoroti kebijakan batas usia pelamar kerja, karena asas kesetaraan dan keadilan menjadi inti dari perlindungan hukum terhadap hak setiap individu.

2.1.3 Perjanjian Kerja sebagai Perikatan dalam Hukum Perdata

Perjanjian kerja pada dasarnya merupakan salah satu bentuk perikatan dalam hukum perdata yang lahir dari kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam konsep hukum perdata, perikatan diartikan sebagai hubungan hukum antara dua pihak, di mana satu pihak berhak menuntut suatu prestasi dan pihak lainnya berkewajiban untuk memberikan prestasi tersebut.³⁵ Perjanjian kerja sebagai salah satu bentuk perikatan bersifat timbal balik (*wederkerige overeenkomst*), karena kedua belah pihak saling memberikan dan menerima hak serta kewajiban.

Menurut ketentuan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), perjanjian kerja adalah perjanjian di mana pihak pekerja mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain dengan menerima upah, sedangkan pihak pemberi kerja mengikatkan diri untuk memberikan pekerjaan dan membayar upah kepada pekerja.³⁶ Ketentuan ini menegaskan bahwa hubungan kerja lahir bukan semata dari hubungan subordinatif, tetapi dari adanya kesepakatan perdata yang mengikat para pihak layaknya perjanjian pada umumnya.

³⁵ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermasa, 2020), hlm. 133.

³⁶ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601a.

Dalam perspektif hukum kontrak, sahnya perjanjian kerja tunduk pada Pasal 1320 KUHPerdato yang mensyaratkan empat unsur, yaitu kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek tertentu, dan sebab yang halal.³⁷ Dengan demikian, selama calon pekerja memenuhi syarat kecakapan untuk membuat perjanjian, maka ia berhak untuk membuat perjanjian kerja tanpa dibatasi oleh faktor biologis seperti usia tertentu, kecuali ada alasan objektif yang ditentukan undang-undang.

Subekti menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan bentuk konkrit dari asas kebebasan berkontrak, di mana para pihak bebas menentukan isi, syarat, dan bentuk perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.³⁸ Dalam konteks hubungan kerja, asas ini harus dijalankan bersama asas perlindungan, sehingga pemberi kerja tidak boleh memasukkan syarat yang menimbulkan ketidakadilan bagi calon pekerja, termasuk syarat administratif seperti batas usia yang tidak memiliki relevansi langsung dengan kompetensi pekerjaan.

Konsep perikatan sebagai dasar kontraktual perjanjian kerja juga dikuatkan oleh pandangan Mandang yang menjelaskan bahwa perikatan dalam hukum perdata merupakan instrumen utama untuk mengatur hubungan hukum timbal balik yang menciptakan hak dan kewajiban para pihak secara seimbang.³⁹ Pemahaman ini relevan karena hubungan kerja merupakan hubungan timbal balik yang menimbulkan hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja, serta sebaliknya.

³⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320.

³⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2019), hlm. 12–13.

³⁹ Mandang, Miladiyah A.S., “Sebab Hapusnya Perikatan dalam Hukum Perdata: Telaah Pasal 1381 KUHPerdato”, *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Vol. 4 No. 6 (2023).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga mempertegas bahwa perjanjian kerja tetap merupakan hubungan perdata yang berlandaskan kesepakatan para pihak. Oleh sebab itu, segala bentuk pembatasan atau syarat dalam proses rekrutmen termasuk penetapan batas usia pelamar harus diuji berdasarkan prinsip keadilan, kesetaraan, serta kesesuaian dengan syarat sahnya perjanjian dalam hukum perdata.⁴⁰

Oleh karna itu, perjanjian kerja sebagai perikatan menempatkan pemberi kerja dan pekerja sebagai subjek hukum yang setara. Penetapan syarat usia yang tidak memiliki dasar objektif dapat dianggap sebagai praktik yang bertentangan dengan asas kesetaraan para pihak dalam hukum perdata. Perjanjian kerja yang dibuat kemudian hari harus mencerminkan hubungan hukum yang lahir atas dasar kehendak bebas, tanpa syarat diskriminatif yang melemahkan kedudukan salah satu pihak.

2.2 Rekrutmen dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum

Perdata

2.2.1 Pengertian dan Tujuan Rekrutmen Menurut Hukum

Rekrutmen merupakan tahap awal dalam pembentukan hubungan kerja antara calon pekerja dan pemberi kerja. Dari perspektif hukum, rekrutmen dipahami sebagai proses pemilihan dan penarikan tenaga kerja yang bertujuan menemukan individu yang memenuhi syarat untuk kemudian mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja. Menurut Simanjuntak, rekrutmen merupakan

⁴⁰ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

tindakan hukum privat yang dilakukan pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja melalui mekanisme seleksi yang adil, objektif, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁴¹ Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen bukan hanya proses administrasi manajemen, melainkan juga tindakan hukum yang wajib tunduk pada norma hukum ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dikukuhkan kembali oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Ketentuan ini mengandung makna bahwa dalam rekrutmen, pemberi kerja wajib memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh pelamar yang memenuhi kualifikasi. Rekrutmen tidak boleh didasarkan pada faktor-faktor yang tidak relevan dengan pekerjaan seperti usia, jenis kelamin, atau latar belakang sosial, kecuali terdapat alasan objektif yang dibenarkan oleh hukum.

Dalam doktrin hukum perdata, tahap rekrutmen dipandang sebagai fase pra-kontraktual (*pre-contractual stage*) sebelum lahirnya perikatan. Menurut Subekti, tahap pra-kontraktual merupakan tahapan penting yang menentukan apakah suatu perjanjian akan terbentuk, dan oleh karena itu harus dijalankan dengan asas itikad baik.⁴² Pemberi kerja tidak boleh memberlakukan syarat yang berpotensi merugikan atau menghambat pelamar yang sebenarnya cakap secara hukum untuk membuat perjanjian kerja.

⁴¹ Simanjuntak, P. N., *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Yogyakarta: UII Press, 2020), hlm. 45.

⁴² Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2019), hlm. 8.

Tujuan rekrutmen dalam perspektif hukum mencakup tiga aspek utama. Pertama, tujuan yuridis, yaitu memastikan bahwa hubungan kerja yang terbentuk memenuhi ketentuan syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta.⁴³ Kedua, tujuan normatif, yaitu menciptakan proses seleksi yang adil, transparan, dan nondiskriminatif sesuai prinsip kesetaraan di hadapan hukum. Ketiga, tujuan sosial, yakni menjamin terpenuhinya hak warga negara atas pekerjaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Rekrutmen dalam konteks hukum bukan sekadar proses pencarian tenaga kerja, tetapi merupakan tindakan hukum yang harus menjaga asas kesetaraan, itikad baik, dan keadilan, sehingga tidak menimbulkan diskriminasi atau ketidakseimbangan kedudukan antara pelamar dan pemberi kerja.

2.2.2 Kebijakan Internal Rekrutmen dan Batasannya dalam Hukum

Ketenagakerjaan

Kebijakan internal rekrutmen merupakan seperangkat aturan yang disusun oleh perusahaan untuk mengatur tata cara penerimaan calon pekerja. Meskipun bersifat internal, kebijakan tersebut tidak dapat berdiri sendiri dan tetap harus mengikuti batasan yang ditetapkan oleh hukum ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, perusahaan memang diberi ruang untuk menentukan kebutuhan jabatan, kualifikasi pelamar, serta mekanisme seleksi. Namun ruang kewenangan itu bukan berarti mutlak, karena harus disesuaikan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja dan norma nondiskriminasi yang diatur oleh undang-undang.

⁴³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320.

Kebijakan internal yang disusun perusahaan pada dasarnya merupakan tindakan hukum privat, sehingga kedudukannya harus selaras dengan asas-asas hukum perdata, terutama asas itikad baik dan asas kesetaraan para pihak. Subekti menegaskan bahwa asas kebebasan berkontrak tidak dapat dijalankan secara sewenang-wenang, melainkan harus memperhatikan kepatutan dan keadilan dalam interaksi antar pihak.⁴⁴ Dengan demikian, setiap persyaratan yang dimuat dalam kebijakan rekrutmen wajib memiliki dasar objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

Batasan yuridis mengenai kebijakan rekrutmen terlihat jelas dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi. Ketentuan tersebut mengikat perusahaan untuk tidak menetapkan persyaratan yang dapat menimbulkan perlakuan berbeda terhadap pelamar yang sebenarnya memenuhi kecakapan hukum. Hal ini diperkuat oleh perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang tetap mempertahankan prinsip nondiskriminasi dalam proses penerimaan tenaga kerja. Kemudian penegasan kembali larangan diskriminasi dalam berbagai aspek rekrutmen, seperti yang diatur lebih lanjut dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja, yang secara spesifik melarang syarat-syarat diskriminatif tertentu.⁴⁵

⁴⁴ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2019), hlm. 13.

⁴⁵ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04/V/2025 tentang *Larangan Diskriminasi dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja*, 25 Mei 2025.

Dalam sektor jasa keuangan, khususnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR), kewajiban menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) juga memengaruhi bagaimana perusahaan menyusun kebijakan rekrutmen. POJK Nomor 62/POJK.03/2020 dan POJK Nomor 13/POJK.03/2017 mengamanatkan agar pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara wajar, transparan, dan bebas dari perlakuan diskriminatif.⁴⁶ Dengan demikian, persyaratan seperti batas usia maksimal pelamar tidak boleh ditetapkan secara sepihak tanpa adanya rasionalisasi yang berkaitan dengan kompetensi jabatan atau alasan keselamatan kerja.

Batasan-batasan hukum tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memang memiliki kewenangan untuk membuat kebijakan internal, tetapi kewenangan itu dibatasi oleh norma nondiskriminasi, asas keadilan, serta kewajiban untuk menjamin adanya kesempatan kerja yang setara. Apabila suatu persyaratan tidak memiliki dasar objektif, maka kebijakan tersebut tidak hanya cacat secara moral, tetapi juga berpotensi bertentangan dengan ketentuan hukum positif.

2.2.3 Prinsip Non-Diskriminasi dalam Rekrutmen

Prinsip nondiskriminasi merupakan salah satu prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang mewajibkan pemberi kerja memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang tanpa pembedaan yang tidak sah. Penerapan prinsip ini sangat penting pada tahap rekrutmen, karena tahap ini menentukan siapa yang berhak memasuki hubungan kerja dan berpotensi melahirkan perlakuan tidak adil jika tidak diawasi secara ketat.

⁴⁶ Otoritas Jasa Keuangan, POJK No. 62/POJK.03/2020 tentang BPR; dan POJK No. 13/POJK.03/2017 tentang Tata Kelola.

Prinsip nondiskriminasi dalam konteks rekrutmen dapat dipahami melalui beberapa aspek berikut:

1. Landasan Konstitusional Prinsip Kesetaraan

Konstitusi Indonesia menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 memberikan jaminan bahwa negara wajib memastikan kesempatan kerja tersedia dan dapat diakses secara adil oleh masyarakat.⁴⁷ Dengan demikian, setiap kebijakan yang membatasi akses kerja tanpa dasar objektif dapat dianggap bertentangan dengan prinsip konstitusional tersebut.

1. Larangan Diskriminasi dalam Rekrutmen dan Seleksi

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Rekrutmen Tenaga Kerja, perusahaan dilarang menetapkan persyaratan yang bersifat diskriminatif, termasuk batasan usia yang tidak relevan dengan karakteristik pekerjaan.⁴⁸ Ketentuan ini bervariasi untuk memastikan bahwa proses rekrutmen hanya fokus pada kompetensi, integritas, dan kemampuan kemampuan kerja.

2. Kewajiban Negara Berdasarkan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang

⁴⁷ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2).

⁴⁸ Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2025). *Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/V/2025 tentang Larangan Diskriminasi dalam Rekrutmen Tenaga Kerja*.

Nomor 21 Tahun 1999. Konvensi ini melarang segala bentuk perbedaan yang tidak relevan dengan pekerjaan, termasuk perbedaan berdasarkan karakteristik personal tertentu.⁴⁹ Diskriminasi usia banyak dikategorikan sebagai *other status* yang dilarang sepanjang tidak didasarkan pada alasan objektif seperti keselamatan kerja.

3. Asas Itikad Baik dalam Tahap Pra-Kontraktual

Dalam perspektif hukum perdata, rekrutmen merupakan tahap pra-kontraktual yang harus dijalankan secara jujur dan tidak merugikan pihak lain secara tidak patut. Menurut Subekti, itikad baik merupakan syarat moral dan hukum yang harus dijalankan dalam setiap hubungan kontraktual.⁵⁰ Oleh karena itu, penetapan syarat rekrutmen yang bersifat diskriminatif bertentangan dengan asas itikad baik dalam hukum perdata.

4. Penerapan Prinsip *Fairness* dalam Lembaga Keuangan

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengharuskan penerapan prinsip *fairness* dalam pengelolaan SDM. Kebijakan yang diskriminatif tidak hanya bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga dengan prinsip tata kelola yang baik yang diatur dalam POJK tentang *Good Corporate Governance*.⁵¹

Maka dari itu, prinsip nondiskriminasi menempatkan perusahaan pada kewajiban untuk menyusun kebijakan rekrutmen secara adil, objektif, dan proporsional. Pembatasan usia yang tidak didasarkan pada alasan yang rasional

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111.

⁵⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2019), hlm. 14.

⁵¹ Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 17 Tahun 2023 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum.

dapat dipandang bertentangan dengan ketentuan hukum positif dan instrumen internasional, sehingga tidak layak diterapkan dalam praktik ketenagakerjaan modern.

2.3 Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Kerja

2.3.1 Hak dan Kewajiban Pekerja

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang timbul karena adanya perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja, di mana keduanya memiliki hak serta kewajiban yang saling berhubungan dan harus dijalankan secara seimbang. Menurut hukum perdata, hubungan kerja merupakan bentuk perikatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang mensyaratkan adanya kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Dengan demikian, hak dan kewajiban pekerja merupakan konsekuensi hukum dari adanya kerja yang sah.

Secara umum, hak pekerja dapat diartikan sebagai segala bentuk perlindungan dan penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja agar dapat hidup layak, memperoleh keamanan, serta menjamin kesejahteraan dalam bekerja. Sedangkan kewajiban pekerja merupakan tanggung jawab moral dan hukum untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja serta menjaga tata tertib dan kepentingan perusahaan.⁵²

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juncto Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak dan kewajiban pekerja dijabarkan sebagai berikut:

⁵² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021), hlm. 15.

A. Hak Pekerja

1. Hak atas Upah yang Layak

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 88A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan nasional yang meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, serta mekanisme pembayaran upah. Menurut Veithzal Rivai, sistem pengupahan yang adil merupakan cerminan penghargaan terhadap martabat pekerja dan menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas serta produktivitas tenaga kerja.⁵³

2. Hak atas Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Perlindungan ini mencakup upaya pencegahan kecelakaan kerja, penyediaan alat pelindung diri, serta pelatihan keselamatan kerja. Menurut Simanjuntak, perlindungan K3 merupakan bentuk tanggung jawab sosial perusahaan dalam menjamin keberlangsungan tenaga kerja dan keinginan usaha.⁵⁴

⁵³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2021), hlm. 88.

⁵⁴ Simanjuntak, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Yogyakarta: UII Press, 2020), hlm. 97.

3. Hak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, meliputi jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pensiun. Abdulkadir Muhammad menjelaskan bahwa jaminan sosial merupakan kebebasan perlindungan hukum negara terhadap pekerja agar memperoleh kehidupan yang layak setelah berakhirnya hubungan kerja.⁵⁵

4. Hak atas Kesetaraan dan Non-Diskriminasi

Berdasarkan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin, agama, ras, atau usia. Prinsip ini sejalan dengan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999. Dalam konteks penelitian ini, hak atas non-diskriminasi berarti perusahaan, termasuk PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda), tidak diperbolehkan menolak pelamar kerja berdasarkan faktor usia apabila tidak memiliki alasan obyektif dan proporsional.⁵⁶

⁵⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, hlm. 102.

⁵⁶ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.111 Tahun 1958.

B. Kewajiban Pekerja

1. Kewajiban Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik dan Tanggung Jawab

Berdasarkan Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perintah yang sah dari pemberi kerja. Implementasi kewajiban ini menunjukkan adanya tanggung jawab profesional dalam menjaga kualitas kerja dan etos kerja.⁵⁷

2. Kewajiban Rahasia Menjaga dan Kepentingan Perusahaan

Pekerja memiliki kewajiban hukum dan moral untuk menjaga rahasia dagang serta data internal perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang. Pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat menimbulkan konsekuensi hukum, baik perdata maupun pidana.⁵⁸

3. Kewajiban Menaati Peraturan dan Disiplin Kerja

Sesuai dengan Pasal 85 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pekerja wajib menaati tata tertib kerja, waktu kerja, dan peraturan perusahaan. Ketentuan ini merupakan perwujudan dari asas itikad baik yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPperdata, yang menekankan pentingnya pelaksanaan perjanjian secara jujur dan bertanggung jawab.⁵⁹

⁵⁷ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

⁵⁸ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

⁵⁹ Pasal 1338 ayat (3) KUHPperdata.

4. Kewajiban Hubungan Kerja yang Harmonis

Menurut Soepomo, keharmonisan dalam hubungan kerja merupakan dasar terciptanya hubungan industrial yang berkeadilan, di mana pekerja dan pemberi kerja harus saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing demi tercapainya kesejahteraan sosial bersama.⁶⁰

Oleh karena itu, hak dan kewajiban pekerja tidak hanya berlandaskan aspek yuridis, tetapi juga mengandung nilai moral dan sosial yang penting pentingnya keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja. Dalam konteks penelitian ini, menuangkan hak pekerja yang adil dan non-diskriminatif menjadi indikator penting dalam menilai keabsahan kebijakan rekrutmen di PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda), khususnya dalam hal kebijakan batas usia pelamar kerja yang harus sejalan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam hukum perdata.

2.3.2 Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang sah. Dalam konteks hukum perdata, hubungan ini termasuk bentuk perikatan sebagaimana diatur dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, di mana pihak pertama yaitu pekerja mengikatkan diri untuk bekerja di bawah perintah kedua yakni pemberi kerja dengan menerima upah sebagai ketidakseimbangan.⁶¹ Hubungan ini tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi

⁶⁰ Soepomo, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2020), hlm. 44.

⁶¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Pasal 1601a.

moral dan sosial karena mencakup juga keseimbangan antara kepentingan usaha dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Menurut Abdulkadir Muhammad, hubungan kerja merupakan hubungan timbal balik yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak, di mana pengusaha wajib memberikan upah, perlindungan, dan jaminan sosial kepada pekerja sesuai ketentuan peraturan-undangan.⁶² Dalam sistem hukum ketenagakerjaan modern, pemberi kerja tidak hanya dipandang sebagai pihak yang menambah tenaga kerja, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memiliki tanggung jawab sosial (*corporate social responsibilty*) untuk menciptakan hubungan industrial yang adil dan berkeadilan.⁶³

Adapun hak dan kewajiban pemberi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Hak Pemberi Kerja

1. Hak untuk Mempekerjakan dan mengatur Pekerja

Pemberi kerja memiliki hak untuk mempekerjakan tenaga kerja sesuai kebutuhan dan mengatur tata tertib perusahaan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Berdasarkan Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta, pengusaha berhak mengatur jalannya perusahaan dan menentukan kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan kondisi usaha.⁶⁴

⁶² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021).

⁶³ Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020).

⁶⁴ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*

2. Hak atas Produktivitas dan Disiplin Kerja

Pengusaha mampu menuntut produktivitas kerja serta ketaatan terhadap peraturan internal perusahaan. Menurut Dwi dan Rachmad, hak ini mencerminkan tanggung jawab manajerial untuk memastikan keseimbangan antara efisiensi dan perlindungan hak pekerja.⁶⁵

3. Hak dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdara, setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Dengan demikian, pemberi kerja menuntut pelaksanaan pekerjaan sesuai kesepakatan dalam perjanjian kerja.⁶⁶

B. Kewajiban Pemberi Kerja

1. Memberikan Upah dan Fasilitas Kerja yang Layak

Berdasarkan Pasal 88C ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Upah merupakan hak dasar pekerja yang harus diberikan secara adil dan tepat waktu.⁶⁷

2. Memberikan Perlindungan dan Sosial Tenaga Kerja

Pemberi kerja berkewajiban memberikan perlindungan keselamatan, kesehatan kerja, serta jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana diatur

⁶⁵ Dwi, Andini & Rachmad, S. (2022). "Analisis Diskriminasi Usia dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Ilmu Hukum dan Pembangunan*, Vol. 52 No. 1, hlm. 87–102.

⁶⁶ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Pasal 1338.

⁶⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja*, Pasal 88C ayat (1).

dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.⁶⁸ Selain itu, perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagai bentuk perlindungan sosial.

3. Menegakkan Prinsip Non-Diskriminasi dan Keadilan

Berdasarkan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja memiliki hak yang sama untuk memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi atas dasar usia, jenis kelamin, ras, atau status sosial. Pengusaha wajib menerapkan asas kesetaraan ini dalam seluruh proses kerja, termasuk rekrutmen, promosi, dan pemberhentian.⁶⁹

4. Tanggung Jawab Sosial dan Etika Usaha

Sebagai bagian dari *Good Corporate Governance* (GCG), pengusaha, terutama dalam lingkup Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) seperti PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda), wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja.⁷⁰

Dengan demikian, pemberi kerja tidak hanya memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengelola tenaga kerja, tetapi juga kewajiban hukum, sosial, dan moral untuk menjamin perlindungan serta kesejahteraan pekerja. Prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban ini merupakan esensi utama dari hubungan kerja yang berkeadilan sebagaimana diamanatkan dalam hukum perdata dan ketenagakerjaan Indonesia.

⁶⁸ Ibid., Pasal 99.

⁶⁹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 5–6.

⁷⁰ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*, Pasal 78.

2.3.3 Hubungan Kerja sebagai Perjanjian Perdata

Hubungan kerja pada dasarnya lahir dari adanya perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja. Karena itu, secara yuridis hubungan kerja merupakan bentuk perikatan perdata yang tunduk pada prinsip-prinsip dasar perjanjian dalam KUH Perdata, seperti syarat kecakapan para pihak, kesepakatan, objek tertentu, dan sebab yang dibenarkan hukum. Dalam konteks pembahasan batas usia pelamar, aspek kecakapan dan asas keadilan kontraktual menjadi sangat relevan.

Selama calon pekerja telah dianggap cakap menurut hukum, pembatasan usia tidak dapat dikaitkan dengan isu kecakapan dalam perjanjian. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa batas usia dalam rekrutmen sering kali tidak berkaitan dengan kecakapan hukum, tetapi lebih karena praktik administratif perusahaan. Quintarti menegaskan bahwa syarat usia yang tidak didukung oleh alasan objektif berpotensi bertentangan dengan prinsip keadilan dalam kontrak kerja.⁷¹

Ditinjau dari perlindungan tenaga kerja, pembatasan usia cenderung dikategorikan sebagai isu diskriminasi dalam fase pra-kontraktual. Prasetio berpendapat bahwa praktik semacam ini merupakan bentuk diskriminasi usia apabila tidak didasarkan pada relevansi yang kuat dengan sifat pekerjaan.⁷² Hal ini konsisten dengan asas itikad baik, yang menghendaki agar setiap klausul dalam perjanjian dan proses sebelumnya tidak menciptakan ketidakseimbangan posisi antar pihak.

⁷¹ Maria Alberta Liza Quintarti dkk., “Aspek Hukum Perdata dalam Perjanjian Kerja,” *Jurnal Kolaboratif Sains*, 2(3), 2022, hlm. 11.

⁷² Dicky Eko Prasetio dkk., “Discrimination Related to Labour Age Limitation in Indonesia,” *Jurnal Suara Hukum*, 3(2), 2024, hlm. 522.

Asas kepatutan dan keseimbangan memegang peranan krusial dalam perjanjian kerja, mengingat adanya ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Apabila suatu perusahaan memberlakukan batas usia yang tidak mencerminkan esensi kebutuhan jabatan, syarat tersebut dapat dinilai tidak proporsional dan bertentangan dengan prinsip fundamental perjanjian perdata. Karakter perjanjian kerja sebagai instrumen perlindungan pekerja tidak sejalan dengan adanya klausul yang bersifat diskriminatif, sebagaimana dicatat dalam Jurnal PATIK.⁷³

Oleh karena itu, ketika hubungan kerja dipahami sebagai perjanjian perdata, maka setiap bentuk pembatasan, termasuk batas usia, harus diuji berdasarkan relevansi, kewajaran, dan itikad baik. Batas usia yang tidak dapat dibenarkan secara objektif tidak hanya menimbulkan persoalan diskriminasi, tetapi juga berpotensi bertentangan dengan prinsip keadilan dalam hukum perdata.

2.4 Pengaturan Batas Usia Pelamar Kerja dalam Peraturan Perundang-undangan

2.4.1 Ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Pengaturan mengenai batas usia pelamar kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi tersebut hanya menetapkan batas usia minimum bekerja, bukan batas usia maksimal. Artinya, perusahaan tidak memiliki dasar hukum untuk menolak pelamar hanya karena

⁷³ PATIK: Jurnal Hukum, "Hubungan Kerja sebagai Perjanjian Perdata," Vol. 10 No. 1, 2020, hlm. 67.

faktor usia, kecuali jika ada alasan tujuan yang berkaitan dengan kemampuan fisik atau sifat pekerjaan tertentu.⁷⁴

Menurut Pasal 68 dan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, diatur bahwa Pengusaha dilarang mempekerjakan anak di bawah usia 15 tahun. Ketentuan ini mencakup kesempatan yang sama dalam proses rekrutmen, termasuk tanpa adanya tindakan usia yang tidak relevan dengan jabatan yang dilamar. Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang masih berlaku dan tidak dicabut oleh Cipta Kerja, dinyatakan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Artinya, kebijakan batas usia pelamar kerja dasar tanpa rasional dapat dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi tidak langsung yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan hukum.

Berdasarkan aspek hukum positif Indonesia, tidak terdapat dasar normatif yang memperbolehkan penetapan batas usia maksimal dalam rekrutmen, kecuali jika terdapat alasan tujuan yang secara langsung terkait dengan fungsi pekerjaan, misalnya pekerjaan berat atau berisiko tinggi. Oleh karena itu, kebijakan batas usia pelamar kerja di lembaga seperti PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) perlu dikaji secara hati-hati agar tidak melanggar asas keadilan dan kesetaraan dalam hukum perdata serta ketenagakerjaan.

⁷⁴ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 53.

2.4.2 Pengaturan dalam Otoritas Jasa Keuangan

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan merupakan instrumen hukum yang memiliki fungsi strategis dalam mengatur tata kelola dan manajemen sumber daya manusia di sektor keuangan, termasuk pada Bank Perkreditan Rakyat. Otoritas Jasa Keuangan sebagai lembaga independen yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan, memiliki kewenangan mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan jasa keuangan guna mewujudkan sistem keuangan yang sehat, transparan, dan berkeadilan.⁷⁵ Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 62/POJK.03/2020 tentang Bank Perkreditan Rakyat, setiap BPR wajib menerapkan prinsip kehati-hatian (*prudential principle*) dan prinsip tata kelola yang baik, yang mencakup asas transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, serta kewajaran (*fairness*).³ Prinsip *fairness* dalam konteks rekrutmen menuntut agar kebijakan internal BPR tidak mengandung unsur diskriminasi, termasuk pembatasan usia yang tidak relevan dengan kualifikasi pekerjaan.

Menurut Hidayat bahwa sebagian besar BUMD dan BPR di Indonesia masih menggunakan parameter usia dalam proses rekrutmen tanpa landasan hukum eksplisit.⁷⁶ Padahal, secara normatif, OJK mengarahkan agar lembaga keuangan lebih mengutamakan aspek kompetensi, integritas, dan rekam jejak calon pegawai. Ketentuan serupa juga ditegaskan dalam POJK Nomor 12/POJK.01/2021 tentang Penerapan Tata Kelola bagi Lembaga Jasa Keuangan

⁷⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 111.

⁷⁶ Hidayat, Nur. "Evaluasi Kebijakan Rekrutmen di Badan Usaha Milik Daerah." *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, Vol. 6 No. 1 (2022): 80–95.

Non-Bank, yang menekankan pentingnya prinsip non-diskriminasi dan tanggung jawab sosial dalam setiap kebijakan sumber daya manusia.⁷⁷

Dari perspektif hukum perdata, kebijakan rekrutmen yang ditetapkan oleh BPR sebagai badan hukum otonom tetap harus tunduk pada asas kebebasan berkontrak, kesetaraan, dan itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 dan 1338 KUHPerdata. Dengan demikian, apabila kebijakan internal perusahaan mengandung ketentuan yang membatasi hak warga negara untuk bekerja tanpa alasan yang objektif dan proporsional, maka kebijakan tersebut dapat dinilai bertentangan dengan asas keadilan dan prinsip kesetaraan hukum.

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan secara substansial berfungsi sebagai payung pengawasan yang menjamin agar seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia di sektor keuangan, termasuk rekrutmen di BPR, dilaksanakan secara adil, transparan, dan berlandaskan hukum. Meskipun tidak secara eksplisit mengatur batas usia pelamar kerja, POJK menegaskan pentingnya prinsip nondiskriminasi sebagai wujud tanggung jawab sosial dan moral lembaga keuangan terhadap masyarakat.

2.5 Teori dan Konsep yang Relevan dengan Penelitian

Bagian ini menguraikan teori-teori yang menjadi dasar dalam menganalisis persoalan batas usia pelamar kerja dalam perspektif hukum perdata dan ketenagakerjaan. Pemilihan teori didasarkan pada kesesuaiannya dengan isu yang diangkat, yakni hubungan kerja sebagai perjanjian, perlindungan terhadap pelamar sebagai pihak yang lemah, serta prinsip keadilan dalam kebijakan rekrutmen.

⁷⁷ Otoritas Jasa Keuangan, *POJK Nomor 12/POJK.01/2021 tentang Penerapan Tata Kelola bagi Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank*, Jakarta, 2021

Teori yang digunakan bersumber dari pemikiran para sarjana hukum Indonesia agar tetap relevan dengan konteks hukum nasional.

A. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum yang dikembangkan oleh Philipus M. Hadjon menekankan bahwa hukum harus memberikan perlindungan bagi rakyat khususnya pihak yang kedudukannya lemah.⁷⁸ Teori ini menempatkan negara sebagai pihak yang berkewajiban melindungi warga negara dari tindakan sewenang-wenang, baik oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta, termasuk perusahaan.

Pokok Pemikiran Hadjon :

1. Negara wajib menciptakan mekanisme perlindungan preventif dan represif.

Perlindungan preventif hadir melalui pengaturan norma nondiskriminasi, sedangkan perlindungan represif muncul melalui mekanisme penyelesaian perselisihan.

2. Hukum hadir untuk melindungi hak-hak individu dari tindakan tidak adil.

Batas usia yang tidak relevan merupakan tindakan diskriminatif yang dapat merugikan pelamar.

3. Pihak lemah harus mendapatkan prioritas perlindungan.

Pelamar dan pekerja di hubungan kerja jelas berada dalam posisi tawar yang lebih lemah dibanding pemberi kerja.

⁷⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, 1987, hlm. 25.

Batas usia yang ditetapkan tanpa alasan objektif bertentangan dengan konsep perlindungan hukum, karena menghalangi kesempatan kerja individu yang sesungguhnya memenuhi kualifikasi kompetensi.

B. Teori Keadilan menurut Hukum Indonesia

Teori keadilan yang dikemukakan Sudikno Mertokusumo menjelaskan bahwa keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya.⁷⁹ Konsep ini berakar pada pandangan Aristoteles mengenai perlakuan setara untuk hal yang setara dan perlakuan berbeda untuk hal yang berbeda tetapi telah disesuaikan dengan konteks hukum Indonesia oleh para ahli.⁸⁰

Unsur penting teori keadilan Indonesia :

1. Keadilan sebagai keselarasan antara hak dan kewajiban.

Pelamar berhak mendapatkan kesempatan yang setara sepanjang memenuhi syarat kompetensi.

2. Perbedaan perlakuan hanya sah jika ada alasan objektif.

Pembatasan usia hanya dapat dibenarkan jika terbukti relevan dengan karakter pekerjaan.

3. Aturan harus dibuat demi kemaslahatan umum.

Jika batas usia melanggar kepentingan umum kesempatan kerja yang terbuka dan adil, maka aturan internal tersebut bertentangan dengan keadilan.

⁷⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, 2008, hlm. 66.

⁸⁰ Franz Magnis-Suseno, *Etika Dasar: Masalah-Masalah Pokok Filsafat Moral*, Jakarta: Kanisius, 2017, hlm. 82.

Dengan teori keadilan, dapat dinilai apakah batas usia dalam rekrutmen BPR memenuhi prinsip proporsionalitas dan relevansi terhadap pekerjaan.

C. Teori Kebebasan Berkontrak

Prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum Indonesia berlandaskan Pasal 1338 KUHPdata yang ditegaskan kembali oleh Subekti dalam teori perjanjian.⁸¹ Kebebasan berkontrak memberikan ruang bagi para pihak untuk menentukan isi, syarat, dan ketentuan dalam perjanjian, termasuk perjanjian kerja, Namun kebebasan tersebut tidak bersifat absolut.

Pembatasan Kebebasan Berkontrak :

1. Tidak boleh bertentangan dengan undang-undang.

UU Ketenagakerjaan melarang diskriminasi termasuk faktor usia tanpa alasan objektif.

2. Tidak boleh melanggar ketertiban umum.

Ketentuan diskriminatif dalam rekrutmen dianggap tidak selaras dengan nilai kesetaraan.

3. Tidak boleh merugikan salah satu pihak secara tidak wajar.

Pelamar adalah pihak yang lemah dan layak dilindungi.

Kebijakan batas usia merupakan unsur dari kebebasan berkontrak perusahaan, tetapi pembatasan tersebut harus diuji dengan hukum ketenagakerjaan dan asas keadilan.

⁸¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, 2002, hlm. 12.

D. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan tujuan utama dari hukum sebagaimana dikemukakan Utrecht bahwa hukum harus bersifat pasti, tidak ambigu, dan dapat diprediksi.⁸² Kepastian hukum menjadi penting dalam rekrutmen karena syarat-syarat penerimaan harus ditetapkan secara jelas dan rasional.

Aspek Kepastian Hukum :

1. Keberadaan aturan tertulis yang jelas.

Syarat usia tidak boleh berubah-ubah atau tidak memiliki dasar hukum.

2. Penerapan yang konsisten.

Kebijakan rekrutmen harus diterapkan sama kepada seluruh pelamar.

3. Keselarasan dengan norma hukum yang lebih tinggi.

Aturan internal BPR wajib selaras dengan UU Ketenagakerjaan dan POJK.

Batas usia yang tidak berdasarkan norma hukum yang jelas menghilangkan kepastian hukum dan dapat berpotensi menimbulkan sengketa.

E. Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)

Konsep negara kesejahteraan yang berkembang di Indonesia menegaskan bahwa negara harus terlibat aktif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, termasuk membatasi tindakan pihak swasta yang merugikan masyarakat.⁸³ Dalam hukum ketenagakerjaan, intervensi negara adalah bentuk implementasi dari welfare state untuk melindungi pekerja dan pelamar kerja.

⁸² Utrecht, *Pengantar Hukum Indonesia*, 1961, hlm. 45

⁸³ J.E. Sahetapy, *Negara Kesejahteraan dan Hukum*, 2004, hlm. 77.

Pokok Pemikiran *Welfare State* :

1. Negara mengatur hubungan kerja demi kesejahteraan.

Termasuk menetapkan batas minimum perlindungan terhadap nondiskriminasi.

2. Negara mengawasi sektor usaha strategis.

Dalam konteks BPR, OJK menjadi perpanjangan tangan negara.

3. Kebijakan perusahaan harus selaras dengan tujuan sosial.

Rekrutmen tidak boleh merugikan kelompok tertentu hanya berdasarkan usia.

Teori ini menjadi dasar intervensi pemerintah dalam menetapkan standar nondiskriminasi dan pengawasan BPR.

2.6 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan alur hubungan antara teori, peraturan perundang-undangan, dan penerapan batas usia dalam rekrutmen tenaga kerja pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Penelitian ini berangkat dari prinsip dasar bahwa hubungan kerja merupakan perjanjian perdata yang tunduk pada KUHPerdata dan Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam proses rekrutmen, perusahaan memiliki kebebasan berkontrak, namun kebebasan tersebut dibatasi oleh prinsip perlindungan hukum, keadilan, dan kepastian hukum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan teori hukum Indonesia.

Perusahaan yang berada di bawah pengawasan OJK, kebijakan internal terkait rekrutmen harus selaras dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Batas usia pelamar yang tidak memiliki dasar objektif dapat dikategorikan sebagai diskriminatif sehingga bertentangan dengan prinsip nondiskriminasi dalam UU Ketenagakerjaan dan prinsip *fairness* dalam regulasi OJK.

Kerangka berpikir penelitian ini membangun keterkaitan antara:

1. Teori hukum Indonesia yaitu perlindungan hukum, keadilan, kepastian hukum, kebebasan berkontrak, dan *welfare state*.
2. Regulasi ketenagakerjaan dan perbankan (Undang-undang Ketenagakerjaan dan, Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan, *Good Corporate Governance*).
3. Fakta praktik rekrutmen dan penetapan batas usia pada Bank Perkreditan Daerah.

Alur berpikir tersebut menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan batas usia yang diterapkan perusahaan sejalan atau bertentangan dengan prinsip hukum perdata, hukum ketenagakerjaan, dan tata kelola perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Disebut empiris karena penelitian ini tidak hanya mengkaji ketentuan normatif yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga melihat bagaimana ketentuan tersebut diterapkan dalam praktik rekrutmen di PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda). Menurut Soerjono Soekanto, pendekatan yuridis sosiologis adalah penelitian yang mempelajari hukum sebagai perilaku masyarakat, sehingga hukum tidak hanya dipahami sebagai norma tertulis, tetapi juga sebagai kenyataan sosial yang dapat diamati.⁸⁴

Pendekatan ini dipilih karena persoalan batas usia pelamar kerja merupakan isu hukum yang berkaitan erat dengan praktik sumber daya manusia. Melalui pendekatan yuridis sosiologis, penelitian tidak sekadar menganalisis apakah batas usia sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan POJK, tetapi juga menilai bagaimana kebijakan tersebut dipahami, diterapkan, serta berdampak pada pelamar kerja dan perusahaan. Dengan demikian, pendekatan empiris memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas norma hukum dalam praktik rekrutmen BPR.

⁸⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 1986, hlm. 51.

3.2 Alasan Pemilihan Lokasi

Lokasi penelitian ditetapkan di PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda), karena lembaga ini merupakan tempat penyusunan dan penerapan kebijakan rekrutmen tenaga kerja yang menjadi objek penelitian, khususnya kebijakan batas usia pelamar kerja yang pernah diberlakukan. PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) memiliki data, dokumen, dan narasumber yang relevan untuk memperoleh gambaran faktual mengenai proses penyusunan, penerapan, serta penyesuaian kebijakan tersebut dalam praktik. Selain itu, lembaga ini berada di bawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), sehingga memungkinkan peneliti menilai kesesuaian kebijakan dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Bagian Operasional PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) selaku pihak yang memiliki kewenangan dan pemahaman terhadap pelaksanaan operasional perusahaan, termasuk kebijakan rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia. Data primer tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran faktual mengenai penerapan kebijakan rekrutmen tenaga kerja, khususnya kebijakan batas

usia pelamar kerja, serta pertimbangan internal yang melatarbelakangi penetapan dan perubahan kebijakan tersebut dalam praktik.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dengan melakukan studi dokumen, literature, konsep-konsep dan pandangan-pandangan ahli, serta doktrin dan asas hukum yang berkaitan dengan penelitian ini. sumber data yang dilakukan.

c. Data Tersier

Data Tersier adalah data yang memberi petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Ini biasanya diperoleh dari media internet, kamus ensiklopedi dan lain sebagainya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Salim, populasi adalah sekelompok atau sekumpulan orang-orang yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat berwujud sejumlah manusia atau sesuatu, seperti; kurikulum, kemampuan manajemen, alat-alat mengajar, cara pengadministrasian, kepemimpinan dan lain-lain. Penentuan populasi harus disesuaikan dengan topik atau judul dan permasalahan penelitian.⁸⁵ Ada pun populasi dari penelitian ini yaitu seluruh individu yang terlibat dalam proses rekrutmen di PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda).

⁸⁵ Salim Dan Nurbani, Erlies Septiana. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2013. Hlm. 13

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi diambil akan dijadikan sampel. Sampel adalah jumlah responden penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Sampel harus dapat mewakili populasi.⁸⁶ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Non Random Sampling*. Menurut Muhaimin, teknik ini diterapkan jika jumlah sampel dalam populasi kecil atau sedikit, oleh karena itu peneliti dapat menentukan sendiri sampel dalam penelitiannya. Penunjukkan ini harus disertai dengan argumentasi ilmiah mengapa peneliti menentukan sampel demikian. Hal ini berarti bahwa sampel yang telah ditunjuk memiliki ciri-ciri dan karakteristik khusus sesuai dengan data yang dibutuhkan.⁸⁷

Ada pun sampel dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel

No	Keterangan	Populasi	Sampel
1	Kepala Bagian Operasional	1	1
2	Akademisi	13	1
TOTAL		14	2

Sumber Data : Diperoleh dari PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) (Diolah oleh penulis pada 21 November 2025)

⁸⁶ Arikunto, S. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta, 2019. Hlm. 55

⁸⁷ Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press. 2020. Hlm.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada narasumber yang memiliki keterkaitan langsung dengan kebijakan dan proses rekrutmen di PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda). Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur agar peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kebijakan batas usia pelamar kerja serta praktik rekrutmen yang diterapkan di perusahaan. Narasumber dalam penelitian ini terdiri atas Kepala Bagian Operasional PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) serta seorang akademisi di bidang hukum perdata yang memberikan pandangan normatif sebagai pendapat ahli.

2. Observasi

Penulis melakukan teknik observasi dalam mengumpulkan data dengan pengamatan kepada objek yang lebih jelas. Observasi dilakukan karena penulis ingin memperoleh data secara akurat.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode dengan cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data lengkap, sah bukan berdasarkan perkiraan. Dalam penelitian sosial fungsi data berasal dari dokumentasi lebih banyak yang digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap data primer.

4. Studi Kepustakaan

Teknik penulis dalam mengumpulkan data dalam studi kepustakaan ini penulis mendapat data yang bersifat teoritis yaitu dengan jalan membaca dan mempelajari buku-buku, literatur, dokumen, majalah, internet, peraturan Perundang-Undangan, dan hasil penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

3.6 Analisis Data

Setelah data diolah, selanjutnya dilakukan analisis data. Pada kegiatan penulisan ini, data yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan mendeskripsikan data yang dihasilkan dari penelitian di lapangan kedalam bentuk penjelasan secara sistematis, logis dan efektif. Analisis ini tidak diperoleh melalui bentuk hitungan.

3.7 Definisi Operasional

1. Hukum Perdata

Hukum perdata adalah seperangkat ketentuan yang mengatur hubungan antara subjek hukum dalam posisi seajar, termasuk hubungan perjanjian, hak, dan kewajiban yang timbul dalam ruang lingkup kehidupan privat. Dalam penelitian ini, hukum perdata digunakan sebagai dasar untuk menilai keabsahan kebijakan rekrutmen dan akibat perdata yang ditimbulkannya.

2. Kebijakan

Kebijakan adalah keputusan yang ditetapkan oleh suatu lembaga atau organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Yang

dimaksud dalam penelitian ini adalah kebijakan internal PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) mengenai penetapan batas usia maksimal dalam proses seleksi calon karyawan.

3. Batas Usia

Batas usia adalah ketentuan mengenai rentang umur tertentu yang ditetapkan sebagai syarat untuk mengikuti suatu proses atau kegiatan. Dalam konteks penelitian ini, batas usia dimaknai sebagai usia maksimal pelamar yang diperbolehkan mengikuti seleksi administrasi rekrutmen di PT. BPR Daerah Rokan Hulu (Perseroda).

4. Pelamar Kerja

Pelamar kerja adalah individu yang mengajukan permohonan untuk memperoleh pekerjaan pada suatu perusahaan atau instansi. Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah masyarakat yang mengikuti proses seleksi penerimaan karyawan di PT. BPR Daerah Rokan Hulu (Perseroda).

5. Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian proses pencarian, penyaringan, dan pemilihan calon tenaga kerja untuk mengisi posisi tertentu. Dalam penelitian ini, rekrutmen mencakup seluruh tahapan seleksi yang dilakukan oleh PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) terhadap calon karyawan.

6. Bank Perekonomian Rakyat (BPR)

Bank Perekonomian Rakyat adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara terbatas dan berada di bawah

pengawasan Otoritas Jasa Keuangan. PT. Bank Perekonomian Rakyat Daerah Rokan Hulu (Perseroda) merupakan objek penelitian yang menerapkan kebijakan batas usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja.