

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak untuk memperoleh pekerjaan merupakan salah satu hak konstitusional yang diakui dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹ Pada Pasal 38 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) menyatakan “Setiap orang memiliki hak sama untuk memperoleh pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuannya”.² Ketentuan tersebut menegaskan bahwa kesempatan kerja merupakan hak bagi seluruh individu tanpa terkecuali.

Dalam lingkup ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja idealnya dilakukan secara transparan, adil, dan bebas dari segala bentuk pembedaan. Setiap individu baik tenaga kerja maupun calon tenaga kerja, memiliki hak yang sama untuk mendapatkan kesempatan kerja tanpa diskriminasi atau perlakuan yang berbeda. Diskriminasi berbasis usia masih sering dijumpai, khususnya melalui pencantuman syarat batas usia maksimal dalam iklan lowongan kerja tanpa dasar yang rasional maupun objektif. Ketentuan semacam ini dapat berimplikasi pada tertutupnya kesempatan kerja bagi pelamar yang berusia lebih tua, meskipun sebenarnya memenuhi standar kompetensi serta kualifikasi yang ditetapkan.³

Diskriminasi usia merupakan tindakan perlakuan yang tidak adil berdasarkan kategori usia tertentu, yang dapat menghambat terhadap memperoleh hak yang setara dengan kelompok usia lainnya. Perlakuan ini bersifat diskriminatif karena didasarkan pada generalisasi terhadap kelompok usia tertentu, bukan pada penilaian terhadap karakteristik individu.⁴

¹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945

² Pasal 38 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM)

³ Amalia Tiara Kasih Subrianto dan Rani Apriani, “Hak Anti Diskriminasi Dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia Dalam Sektor Pekerjaan,” *Jurnal Hukum: Widya Yuridika*, Vol. 5, No. 2, (2022), h. 435

⁴ Mirjana Radović-Marković, “An Aging Workforce: Employment Opportunities and Obstacles”, *Cadmus Promoting Leadership in Thought that Leads to Action*, Vol. 1, Issue 6, (2013), h. 147

Menurut Eurofound, diskriminasi diartikan sebagai perlakuan yang tidak adil atau tidak setara terhadap individu atau kelompok secara sewenang-wenang, berdasarkan karakteristik tertentu. Atribut tersebut dapat meliputi jenis kelamin, ras, agama, usia, status perkawinan, golongan tua, disabilitas, orientasi seksual, pandangan politik, latar belakang sosial-ekonomi, serta keanggotaan dan partisipasi dalam aktivitas serikat pekerja.⁵ Diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan dapat berbentuk berkurangnya atau hilangnya kesempatan memperoleh kerja terhadap pencari kerja terutama yang telah melewati batas usia tertentu, pengurangan kesempatan promosi bagi pekerja senior, atau bahkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan usia yang dianggap tidak produktif lagi.

Regulasi ketenagakerjaan yang masih berlaku saat ini, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu prinsip penting yang diatur dalam undang-undang tersebut adalah prinsip non-diskriminasi. Bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja serta menjamin keadilan dalam hubungan kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 dan 6. Pasal 5 menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”⁶ Selanjutnya, Pasal 6 menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.⁷

Meskipun Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memuat larangan terhadap tindakan diskriminasi dengan merinci beberapa dasar, seperti jenis kelamin, suku, ras, agama, aliran politik, penyandang disabilitas, dan warna kulit, namun ketentuan tersebut belum memberikan ruang untuk pengakuan terhadap bentuk diskriminasi lainnya termasuk diskriminasi berdasarkan usia. Rumusan kedua pasal tersebut sejatinya telah mengatur prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Namun, pada praktiknya diskriminasi berbasis usia masih terjadi, sehingga menimbulkan

⁵ R. A. Hotmartua Simanullang, Tio Theresia Sitanggang, Viony Ferencia, Johannes Leonard Tambunan, Bagus Sultan Wibowo, Afnila, dan Yusrin, “Urgensi Pengaturan Mengenai Larangan Diskriminasi Usia dalam Proses Rekrutmen di Indonesia,” *Jurnal Hukum & Legislasi*, Vol. 8, No. 1 (2024), h. 70–82

⁶ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pertanyaan apakah ketentuan tersebut sudah cukup mampu melindungi hak pekerja dari semua bentuk diskriminasi, termasuk diskriminasi usia.

Sehingga hal ini berimplikasi pada potensi terjadinya praktik pembatasan usia dalam proses rekrutmen, yang pada gilirannya dapat menimbulkan kerentanan hukum bagi pencari kerja. Sebagai contoh, perusahaan dalam rekrutmen menetapkan persyaratan usia maksimal 23–25 tahun sebagaimana diberlakukan oleh PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk⁸, hingga 25 tahun sebagaimana dicantumkan oleh PT Illufa Jaya.⁹ Kebijakan pembatasan tersebut dapat mempersempit akses kerja bagi calon pekerja atau pencari kerja yang berada di atas batas usia yang ditentukan, meskipun masih berada pada usia produktif serta memiliki keterampilan dan pengalaman yang relevan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa diskriminasi berbasis usia masih menjadi persoalan nyata dalam ketenagakerjaan, karena faktor usia ditempatkan sebagai pertimbangan utama seleksi tenaga kerja tanpa memperhatikan kompetensi secara objektif. Konsekuensinya, pencari kerja pada rentang usia tertentu menghadapi hambatan struktural dalam memperoleh pekerjaan, meskipun secara substantif memiliki potensi besar untuk berkontribusi.¹⁰ Kebijakan pembatasan usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja berimplikasi pada berkurangnya kesetaraan kesempatan kerja serta berpotensi meningkatkan angka pengangguran.

Persyaratan batas usia dapat menjadi hambatan bagi kelompok usia kerja tertentu dalam memperoleh pekerjaan, meskipun masih tergolong tenaga kerja produktif dengan keterampilan dan daya saing yang memadai. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi mendefinisikan tenaga kerja produktif sebagai setiap orang dalam usia kerja yang memiliki kesiapan fisik maupun mental untuk melakukan

⁸ Lihat dalam lowongan kerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Site Job Kerja, <https://site.job-kerja.com/lowongan-admin-pt-indofood-cbp-sukses-makmur-tbk/> (Diakses pada 8 Januari 2025)

⁹ JobStreet Indonesia, “Lowongan Staff Admin-PT. Illufa Jaya Samarinda” <https://id.jobstreet.com/id/job/84905001?ref=search-standalone&type=standard&origin=showNewTab#sol=c070f35b0a9ebdd313b11b99b2a3c5d8be38560b> (Diakses pada 10 Juni 2025)

¹⁰ Detik.com “Batas Usia Penghalang Kesempatan Kerja” Dipublikasikan pada tanggal 16 Maret 2024, <https://news.detik.com/x/detail/intermeso/20240316/Batas-Usia-Penghalang-Kesempatan-Kerja> (Diakses pada 20 oktober 2024)

aktivitas kerja. Kelompok ini umumnya berada dalam rentang usia 15 hingga 64 tahun dan dianggap mampu memberikan kontribusi nyata dalam kegiatan ekonomi.¹¹ Jika kebijakan pembatasan usia dalam rekrutmen tetap diterapkan secara masif tanpa regulasi yang jelas, maka potensi ekonomi yang dimiliki oleh kelompok usia produktif akan terhambat, dan negara kehilangan kesempatan untuk memanfaatkan tenaga kerja yang masih mampu berkontribusi secara maksimal dalam dunia kerja.

Syarat usia maksimum masih kerap dijumpai dalam berbagai iklan lowongan pekerjaan. Pembuatan peraturan dan kebijakan perusahaan selaku pemberi kerja yang didasarkan pada diskriminasi usia, semata-mata hanya untuk pertimbangan pragmatis, bukan berdasarkan daripada pendekatan hak tenaga kerja untuk mendapatkan kesempatan dan kesetaraan.¹² Dengan kata lain, proses perekrutan tenaga kerja yang ada belum mampu menyerap seluruh calon pekerja secara adil. Adanya batasan usia dapat berakibat berkurangnya kesempatan bagi kelompok usia tertentu untuk memperoleh pekerjaan, yang secara tidak langsung merupakan salah satu bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia terhadap hak memperoleh pekerjaan, yang seharusnya mendapatkan perhatian dan perlindungan secara hukum.

Apabila salah satu tujuan dari proses seleksi kerja adalah untuk mengidentifikasi perbedaan kemampuan antar individu, maka penerapan batas usia dalam rekrutmen tenaga kerja menjadi tampak diskriminatif jika dibandingkan dengan kompetensi yang sebenarnya dibutuhkan untuk posisi tersebut. Proses seleksi seharusnya difokuskan pada penilaian terhadap pengalaman kerja, tingkat pendidikan, serta kualifikasi individu yang relevan dengan pekerjaan yang ditawarkan, bukan pada ciri pribadi seperti usia, yang tidak selalu berkaitan langsung dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas pada posisi

¹¹ Shelomita, Aurelya, Dewi, "Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia" *Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, Vol. 1, No. 3, (2024), h. 66-75

¹² Abel Parvez, *Pembentukan Legislasi Diskriminasi Umur dalam Hukum Ketenagakerjaan Nasional sebagai Perlindungan terhadap Tenaga Kerja* (Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024), h. 2

tertentu.¹³ Penilaian terhadap kinerja dapat diukur dari hasil kerja yang dicapai, yang dipengaruhi oleh kepribadian pekerja, yaitu sistem nilai keterampilan yang dimiliki, sikap kerja, serta faktor-faktor kepribadian lainnya seperti inisiatif, ketelitian, kecerdasan, dan kestabilan emosi.¹⁴

Dalam konteks hukum internasional, Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 1999, yang mewajibkan negara untuk menghapus segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Pasal 1 (a) menyatakan “Setiap pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.” Serta Pasal 1 (b) yang menyatakan lebih lanjut “Pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh negara anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada dan dengan badan lain yang sesuai”.¹⁵

Pasal 1 ayat (1) huruf b memberi keleluasaan kepada negara untuk menentukan bentuk-bentuk diskriminasi lain yang dianggap relevan dalam konteks nasional. Ini menjadi bukti bahwa Indonesia memiliki dasar hukum kuat untuk mengatur larangan diskriminasi usia, namun sampai saat ini belum diwujudkan secara jelas dalam undang-undang nasional.

Berdasarkan ketentuan yang ada, Undang-Undang telah menegaskan larangan terhadap segala bentuk diskriminasi. Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Namun, rumusan pasal yang bersifat limitatif membuat pengaturan diskriminasi belum sepenuhnya mengakomodasi bentuk diskriminasi lain, termasuk diskriminasi usia. Kondisi ini memungkinkan adanya praktik

¹³ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2014), h. 36

¹⁴ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2014), h. 288

¹⁵ Konvensi International Labour Organisation (ILO), No. 111, Tahun 1958 Larangan Diskriminasi dan Jabatan

kebijakan perusahaan yang berpotensi belum sepenuhnya selaras dengan prinsip non-diskriminasi sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang. Oleh karena itu, praktik yang berimplikasi pada hilangnya hak-hak pekerja, termasuk melalui pembatasan usia, perlu ditinjau dalam kerangka penguatan norma hukum nasional yang melarang segala bentuk diskriminasi secara lebih komprehensif.

Negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin terpenuhinya hak setiap orang yang masih memiliki kemampuan bekerja guna memperoleh kesempatan yang setara dalam lapangan pekerjaan. Sebab diskriminasi usia dalam dunia kerja tidak dapat ditoleransi, karena bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan keadilan. Diskriminasi berdasarkan usia menimbulkan persoalan serius dalam penegakan hak asasi manusia, mengingat masih banyak tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memadai, namun terhalang oleh pembatasan usia yang diberlakukan secara umum.¹⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen tenaga kerja merupakan salah satu bentuk diskriminasi usia yang belum diatur secara tegas dalam hukum nasional. Selain itu, meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memuat prinsip non-diskriminasi, implementasinya belum sepenuhnya efektif, mengingat masih terdapat bentuk diskriminatif dari perusahaan yang menjadikan batas usia sebagai persyaratan utama dalam proses rekrutmen.

Hukum publik pada dasarnya memiliki fleksibilitas untuk mengadopsi nilai dan prinsip dari berbagai sumber, termasuk hukum Islam. Oleh karena itu, persoalan diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan relevan untuk ditinjau dalam perspektif Siyasah Dusturiyah. Khususnya dalam berfokus pada kebijakan kenegaraan yang harus selaras dengan prinsip ajaran Islam, dengan tujuan mewujudkan kemaslahatan umum, memenuhi kebutuhan manusia, serta menjamin keadilan sosial.

Dalam konteks pembentukan peraturan perundang-undangan, prinsip Siyasah Dusturiyah menegaskan pentingnya perlindungan hak asasi manusia,

¹⁶ Shelomita, Aurelya, Dewi, "Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia" *Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, Vol. 1, No. 3, (2024), h. 66-75

keadilan, kesetaraan di hadapan hukum, serta pemenuhan hak-hak dasar warga negara, termasuk hak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi.¹⁷ Oleh karena itu peneliti ingin mengusulkan penelitian **“PENGATURAN BATAS USIA UNTUK MEMPEROLEH PEKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada kenyataan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan baru mendefinisikan beberapa bentuk diskriminasi tertentu, namun belum memberikan pengaturan yang menyeluruh, khususnya terkait diskriminasi usia. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana undang-undang tersebut mampu memberikan perlindungan hukum terhadap hak memperoleh pekerjaan, terutama apabila dibandingkan dengan standar internasional sebagaimana tertuang dalam Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958, serta bagaimana hal ini dapat dianalisis dalam perspektif Siyasah Dusturiyah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakomodir ketentuan dalam Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958?
2. Bagaimana dampak ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap terjadinya diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan?
3. Bagaimana tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap dampaknya pengaturan batas usia tenaga kerja dan terhadap terjadinya diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan?

¹⁷ S. A. Huda, “Peranan Siyasah Dusturiyah dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Islam di Indonesia”, *Jurnal Hukum Islam*, Vol. 3, No. 2, (2018), h. 45-58.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kesesuaian Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958.
2. Untuk menganalisis dampak ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap terjadinya diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap dampaknya pengaturan batas usia tenaga kerja dan terhadap terjadinya diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum tata negara dalam kajian ketenagakerjaan. Mengingat hak atas pekerjaan adalah bagian dari hak konstitusional, isu ini relevan dalam kerangka negara hukum. Melalui perspektif Siyasah Dusturiyah, penelitian ini juga berkontribusi terhadap pemahaman tentang dengan menggunakan pandangan hukum Islam.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi pembuat kebijakan dan pengusaha dalam menyusun regulasi atau kebijakan yang lebih adil dan inklusif, dengan mengurangi diskriminasi usia dalam perekrutan tenaga kerja. Hal ini diharapkan dapat menciptakan kesempatan kerja yang lebih luas dan merata bagi semua kelompok usia.

3. Manfaat Hukum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perbaikan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam memasukkan larangan diskriminasi usia sebagai bagian dari perlindungan terhadap pencari kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar argumentasi dalam hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan.

E. Kerangka Berpikir

Pada kerangka berpikir penulis berfokus dari beberapa teori yang mendasari terkait analisis ini yaitu Teori Harmonisasi Hukum, Teori Hak Asasi Manusia, serta Siyarah Dusturiyah melalui pendekatan Masalah Mursalah yang akan menjadi kerangka pemikiran untuk menjadi sebuah wadah serta pisau analisis dalam rumusan masalah pada penelitian.

1. Teori Harmonisasi Hukum

Untuk menganalisis bagaimana Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakomodir prinsip-prinsip Konvensi ILO, dapat digunakan Teori Harmonisasi Hukum. Teori ini berpandangan bahwa hukum nasional suatu negara tidak bisa berjalan sendiri, tetapi harus menyesuaikan diri dengan norma-norma hukum lainnya termasuk hukum internasional, terutama jika negara tersebut telah meratifikasi suatu konvensi atau perjanjian internasional. Menurut Hans Kelsen, dalam analisis struktural antara hukum internasional dan hukum nasional, asas-asas hukum ditentukan oleh asas-asas lain yang menjadi sumber dan alasan kekuatan mengikat dari hukum tersebut.

Kelsen berpendapat bahwa hukum nasional dan hukum internasional merupakan dua aspek yang berasal dari satu sistem hukum yang sama. Ia juga menegaskan bahwa tidak perlu ada pembedaan antara hukum nasional dan hukum internasional. Alasannya, pertama, karena objek pengaturan dari kedua jenis hukum tersebut adalah sama, yaitu perilaku individu; kedua, karena keduanya mengandung norma yang bersifat mengikat dan memerintahkan untuk ditaati; dan ketiga, karena keduanya merupakan wujud dari satu konsep hukum yang sama, yakni bagian dari kesatuan dalam ilmu pengetahuan hukum.¹⁸

Menurut teori harmonisasi, hukum internasional dan hukum nasional adalah dua sistem hukum yang berbeda, namun keduanya perlu diselaraskan agar prinsip-prinsip internasional dapat efektif diimplementasikan di tingkat nasional. Harmonisasi menjadi penting untuk menghindari konflik norma dan memastikan negara memenuhi kewajiban internasionalnya tanpa mengabaikan kedaulatan

¹⁸ Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, (Bandung: Nusamedia, 2006), h. 357

hukum nasional. Teori harmonisasi hukum mulai berkembang dalam kajian ilmu hukum di Jerman pada tahun 1992. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk menegaskan bahwa dalam praktik hukum, baik dalam kebijakan pemerintah maupun hubungan antar pihak, terdapat keberagaman yang berpotensi menimbulkan disharmonisasi.¹⁹

Rudolf Stammler menyatakan bahwa prinsip hukum yang adil bertujuan untuk menciptakan keselarasan antara tujuan serta kepentingan individu dengan tujuan dan kepentingan masyarakat secara luas. Artinya, hukum yang adil tidak hanya mengakomodasi kepentingan perseorangan, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan umum agar tercipta harmoni sosial. Oleh karena itu, hukum menjadi instrumen penting dalam kehidupan bermasyarakat untuk mewujudkan keadilan yang terintegrasi dengan struktur ekonomi dan sosial masyarakat. Sementara itu, menurut Gustav Radbruch, hukum memiliki tiga nilai dasar yang saling berkaitan, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Ketiga nilai ini menjadi landasan utama dalam membentuk sistem hukum yang ideal, di mana keadilan diposisikan sebagai tujuan utama dari keberadaan hukum itu sendiri.²⁰

Menurut L.M. Gandhi, harmonisasi hukum merupakan proses penyesuaian yang mencakup peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah, putusan pengadilan, sistem hukum, hingga asas-asas hukum. Tujuan utama dari harmonisasi ini adalah untuk memperkuat kesatuan dan kepastian hukum, menjamin keadilan (*justice*), kesetaraan (*equity*), serta memastikan hukum dapat diterapkan secara jelas dan bermanfaat. Proses ini dilakukan tanpa harus menghapus atau mengorbankan keberagaman sistem hukum (pluralisme hukum) yang mungkin masih relevan dan dibutuhkan.

Harmonisasi memiliki fungsi untuk mencegah dan mengatasi terjadinya ketidaksesuaian dalam peraturan hukum. Selain itu, harmonisasi juga memiliki peran penting dalam memastikan bahwa proses penyusunan rancangan undang-

¹⁹ Inche Sayuna, "Harmonisasi dan Sinkronisasi Hukum Surat Kuasa Membebaskan Hak Tanggungan (SKMHT) Ditinjau Dari Otentisitas Akta Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris", (Tesis, Surakarta: Universitas Sebelas Maret), h. 17.

²⁰ Stammler, *Definition of Law, dalam Hari Chand, Modern Jurisprudence* (Kuala Lumpur: International Law Book Services, 1994), h.49.

undang dilakukan sesuai dengan asas-asas hukum yang berlaku, guna menciptakan kepastian hukum. Oleh karena itu, harmonisasi peraturan perundang-undangan dapat diartikan sebagai proses penyelarasan dan penyesuaian antar regulasi yang menjadi bagian dari sistem hukum, dengan tujuan akhir untuk mewujudkan tercapainya tujuan hukum secara menyeluruh.

Sinkronisasi hukum merupakan proses penyelarasan dan penyesuaian berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan peraturan yang telah ada maupun yang sedang disusun, khususnya dalam mengatur suatu bidang tertentu. Tujuan dari sinkronisasi ini adalah untuk memastikan agar substansi yang diatur dalam setiap produk hukum tidak saling bertentangan, melainkan saling melengkapi, saling terkait, serta semakin rinci dan operasional sesuai dengan tingkat hierarki peraturannya. Secara umum, sinkronisasi bertujuan untuk membangun dasar pengaturan dalam suatu bidang tertentu yang mampu menjamin kepastian hukum secara memadai, sehingga penyelenggaraan bidang tersebut dapat berjalan secara efisien dan efektif.²¹

Dalam proses pembuatan suatu produk hukum, terdapat berbagai aspek yang harus diperhatikan, seperti hierarki peraturan perundang-undangan, asas-asas pembentukan peraturan, materi muatan, serta asas-asas hukum lainnya. Hal ini bertujuan agar produk hukum yang dihasilkan tidak saling bertentangan atau mengalami tumpang tindih dengan peraturan perundang-undangan lain. Dengan kata lain, diperlukan upaya harmonisasi dan sinkronisasi dalam proses pembentukan produk hukum. Pelaksanaan harmonisasi dan sinkronisasi tersebut tidak hanya dilakukan pada tahap perancangan, tetapi juga berlaku terhadap produk hukum yang telah diundangkan. Hal ini penting dilakukan mengingat dinamika hukum yang terjadi akibat lahirnya peraturan perundang-undangan baru, yang berpotensi menyebabkan ketidakharmonisan atau ketidaksinkronan dengan peraturan yang telah ada sebelumnya.

²¹ Inche Sayuna, "Harmonisasi dan Sinkronisasi Hukum Surat Kuasa Membebaskan Hak Tanggungan (SKMHT) Ditinjau Dari Otentisitas Akta Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris", (Tesis, Surakarta: Universitas Sebelas Maret), h. 17.

2. Teori Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia merupakan ciri khas yang membedakan manusia dari makhluk lainnya, sehingga hak ini seharusnya diakui secara universal tanpa memandang ras, usia, latar belakang budaya, jenis kelamin, maupun agama. Jimly Asshidiqqie berpendapat bahwa hak asasi manusia adalah hak yang secara universal melekat pada setiap individu sejak lahir sebagai bagian dari kodratnya sebagai manusia. Hak ini mencakup kebebasan dari segala bentuk perbudakan, penindasan, perampasan, penganiayaan, atau perlakuan yang menghalangi seseorang untuk hidup secara layak dan bermartabat sebagai manusia.²²

Konsep hak asasi manusia berkembang seiring dengan lahirnya gagasan tentang hak kodrati (*Natural Rights Theory*), yang berakar pada pemikiran hukum kodrati oleh tokoh-tokoh seperti Thomas Aquinas dan Hugo de Groot (Grotius). Gagasan ini kemudian semakin berkembang pada masa *Renaissance*, terutama melalui pemikiran John Locke yang menekankan bahwa manusia memiliki hak-hak alamiah yang tidak dapat dicabut sejak lahir. Pemikiran ini turut memengaruhi terjadinya berbagai revolusi besar di Inggris, Amerika Serikat, dan Prancis pada abad ke-17 dan 18, yang menjadi tonggak penting dalam sejarah perkembangan hak asasi manusia modern.²³

Pemikiran mengenai hukum kodrati berakar dari dorongan konservatif untuk melindungi hak milik, yang dianggap sebagai simbol keteraturan dalam kehidupan masyarakat. Pendekatan ini didasarkan pada pandangan teologis maupun sekuler yang melihat hukum sebagai manifestasi dari tatanan hukum yang lebih tinggi, yang seharusnya dihormati dan ditaati. Meskipun hukum kodrati memiliki sifat konservatif dalam mempertahankan struktur sosial yang ada, di dalamnya juga terkandung unsur revolusioner. Hal ini terbukti ketika prinsip kesetaraan manusia dalam hukum kodrati dimasukkan ke dalam berbagai dokumen hukum di Amerika

²² Jimly Ashidiqqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, (Jakarta: Mahkamah Konstitusi Press, 2005), h. 243

²³ Rhona K.M. Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: Pusham UII, 2008), h. 12

Serikat dan Prancis, yang bertujuan untuk melindungi hak asasi manusia dan menegaskan kebebasan serta kesetaraan setiap individu.²⁴

Perkembangan hak asasi manusia mengalami evolusi dari konsep yang sederhana hingga kompleks, seiring dengan munculnya berbagai generasi hak asasi manusia. Jimly Asshidiqie, mengklasifikasikan hak asasi manusia ke dalam beberapa generasi. Generasi pertama, mencakup hak sipil dan politik, yang berfokus pada kebebasan individu dari kekuasaan absolut negara. Hak-hak ini mencakup hak untuk hidup, kebebasan berekspresi, hak untuk tidak ditahan secara sewenang-wenang, serta hak atas persamaan di depan hukum. Puncak perkembangan hak generasi pertama ditandai dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) 1948 yang didahului oleh dokumen penting seperti Magna Charta, *Bill of Rights*, *Declaration of Independence* Amerika Serikat, dan *Declaration of the Rights of Man and of the Citizen* di Prancis.

Generasi kedua, berkembang lebih lanjut dengan menekankan hak ekonomi, sosial, dan budaya. Hak-hak ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan masyarakat melalui akses terhadap pendidikan, pekerjaan, kesehatan, dan perumahan. Konsep ini diwujudkan dalam *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (1966), yang menuntut peran aktif negara dalam menjamin kesejahteraan rakyatnya (*welfare state*). Hak-hak generasi kedua sering disebut sebagai hak positif karena membutuhkan keterlibatan negara dalam pemenuhannya, berbeda dengan hak sipil dan politik yang lebih menekankan pada kebebasan dari intervensi negara.

Pada tahun 1986, muncul generasi ketiga, hak asasi manusia yang mencakup hak untuk pembangunan (*right to development*). Hak ini menegaskan kesetaraan kesempatan bagi semua bangsa dan individu dalam menikmati hasil pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya. Hak dalam generasi ini meliputi hak atas distribusi pendapatan yang adil, kesempatan kerja, serta hak untuk berpartisipasi dalam pembangunan dan menikmati hasilnya. Selain itu, hak generasi

²⁴ Antonius Cahyadi, E. Fernand M Manulang, *Pengantar Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 42

ketiga juga mencakup hak atas lingkungan hidup yang sehat, hak atas pelayanan kesehatan yang memadai, dan hak atas perumahan yang layak.

Lebih lanjut, menurut Jimly Asshidiqie, hak asasi manusia tidak hanya berkaitan dengan hubungan antara negara dan rakyat, tetapi juga mencakup hubungan antar kelompok masyarakat, baik dalam satu negara maupun antarnegara. Hal ini menjadi dasar munculnya generasi keempat, yang menyoroiti ketimpangan struktural yang menindas dan berfokus pada keadilan sosial di tingkat global. Generasi keempat berusaha mengatasi ketidakseimbangan kekuasaan yang tidak hanya berasal dari negara, tetapi juga dari kelompok-kelompok yang mendominasi masyarakat. Dengan demikian, hak asasi manusia terus berkembang dari sekadar perlindungan individu terhadap negara menjadi instrumen untuk mencapai kesejahteraan sosial yang lebih luas, mencerminkan perubahan kebutuhan dan tantangan dalam tatanan dunia modern.²⁵

Mahfud MD menjelaskan bahwa konsep hak asasi manusia yang berkembang di Eropa Barat sejak abad pertengahan muncul seiring dengan lahirnya paham kebangsaan, yang kemudian menginspirasi terbentuknya negara-negara modern dan sekuler. Gagasan ini muncul sebagai alternatif untuk merombak sistem politik dan ketatanegaraan yang bersifat sentralistik, di mana kekuasaan negara terpusat sepenuhnya di tangan penguasa. Sistem pemerintahan yang absolut ini pada akhirnya memicu konflik antara pemerintah dan rakyatnya, khususnya dalam hal pertentangan antara kekuasaan negara dan kebebasan warga negara.²⁶

3. Siyasah Dusturiyah

Sebagai kerangka pemikiran dalam Islam, Siyasah Dusturiyah mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan, memandang pentingnya kesetaraan serta keadilan sosial. Hal ini mencerminkan peran penting siyasah dusturiyah dalam mengevaluasi dan memastikan terhadap prinsip agama dalam pembentukan undang-undang.

²⁵ Jimly Ashidiqqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, (Jakarta: Mahkamah Konstitusi Press, 2005), h. 626

²⁶ Sobirin Malian, Suparman Marzuki, *Pendidikan Kewarganegaraan dan Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), h. 22

Fungsi dari utama perundang-undangan adalah untuk menciptakan ketertiban, keadilan, dan kesejahteraan dalam masyarakat. Pandangan ini penting diperhatikan dalam proses pembuatan kebijakan dan perundang-undangan, serta dalam melakukan koreksi atau perbaikan yang diperlukan untuk memastikan kesesuaian dengan prinsip-prinsip agama. Melalui perspektif siyasah dusturiyah kebijakan dan regulasi perlu dibuat untuk memperhatikan kebutuhan serta hak-hak warga negara.

Hukum agama adalah elemen penting dalam hukum nasional. Tatanan hukum masyarakat Indonesia memerlukan peraturan perundang-undangan yang sesuai dan berlandaskan ajaran agama. Sumber dari tatanan hukum negara Indonesia berasal dari pandangan hidup, kesadaran, cita hukum, dan cita moral yang mencerminkan karakter dan jiwa bangsa Indonesia yang religius.²⁷

Dalam ilmu ushul fikih, kemaslahatan (*al-maslahah*) berfungsi sebagai teori, dalil, atau metode dalam menemukan, menggali, dan menetapkan hukum Islam. Proses ini dapat dilakukan dengan pendekatan dengan menggali hukum langsung dari sumber utama Islam seperti Alquran dan Hadis, atau melalui pendekatan yang berdasarkan pengalaman dan fakta empiris. Meskipun metode yang digunakan berbeda, tujuan utamanya tetap sama, yaitu menghasilkan hukum yang membawa manfaat serta menghindari kemudharatan, termasuk sarana atau media yang mendukung tercapainya tujuan tersebut.²⁸

Islam bukan sekadar agama yang mengatur aspek rohani dan akidah, melainkan juga mencakup agama, dasar negara, moralitas, ideologi kehidupan, serta konstitusi sosial. Salah satu bagian terpenting dari syariat islam dalam membangun masyarakat secara umum adalah memberikan hak kepada yang berhak, membatalkan sesuatu yang batil, menghapus kezaliman, melindungi kaum lemah, berjihad di jalan Allah SWT dengan penuh keadilan, menjaga kebebasan, serta menjunjung kalimat tauhid.

²⁷ Kuntowijoyo, *Identitas Politik Umat Islam*, (Bandung: Mizan 1999), h. 69-70

²⁸ Mukhsin Nyak Umar, *Al-Mashlahah Al-Mursalah (Kajian Atas Relevansinya Dengan Pembaharuan Hukum Islam)*, ed. 1, cet. 1 (Banda Aceh: Turats, 2017), h. 63

Syariat Islam juga menegakkan prinsip persamaan di antara sesama manusia dalam hak dan kewajiban, serta berupaya menciptakan landasan keselamatan, keamanan, dan perdamaian antarbangsa di dunia. Oleh sebab itu, syariat Islam berfungsi sebagai agama sosial yang membangun tatanan masyarakat yang adil. Karakteristik inilah yang seharusnya menjadi ruh dalam setiap produk hukum Islam, sesuai dengan tujuan pokok pembentukannya.

Di sisi lain, para penegak hukum dalam pemerintahan merupakan pihak yang memiliki otoritas untuk melakukan penafsiran terhadap undang-undang, baik dalam memahami tujuan umum pembentukan undang-undang maupun tujuan khusus dari setiap pasalnya. Penafsiran ini, yang didasarkan pada penjelasan, pembahasan, dan penelitian saat proses legislasi berlangsung, sangat membantu aparat hukum untuk memahami serta menerapkan makna, jiwa, dan pemahamannya yang terkandung dalam teks hukum tersebut.²⁹ Dengan demikian, diharapkan setiap produk undang-undang yang dihasilkan oleh lembaga legislatif negara bertujuan utama untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia, sebagaimana ditegaskan dalam kaidah fiqhiyah:

تَصَرَّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنْوُظٌ بِالْمَصْلَحَةِ

Yang artinya : “Segala kebijakan penguasa atas rakyatnya harus memiliki korelasi dan relevansi dengan kemaslahatan.”

Dalam diskusi mengenai Siyasa Dusturiyah terdapat kajian tentang (*Al-Maslahah Mursalah*) atau Maslahah Mursalah yang berfungsi sebagai alat analisis untuk mengeksplorasi makna kemaslahatan. Dengan menerapkan masalah mursalah, penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana kebijakan yang ada memenuhi prinsip kemaslahatan dan melindungi hak asasi manusia dalam dunia kerja.

Kemaslahatan merupakan nilai utama yang ingin dicapai dalam proses pembentukan hukum. Ibn Qayyim al-Jauziyyah menegaskan bahwa syariat Islam dibangun di atas prinsip kemaslahatan bagi manusia (*mashalih al-'ibad*). Menurutnya, syariat sepenuhnya mengandung keadilan, kasih sayang, manfaat, dan

²⁹ Muhammad Hasbulloh Huda, “Relevansi Essensial Hak Manusia dan Al Maqashid al Syari’ah”, *Al-Ahwal Al-Syakhsiyah : IAI Al-Qolam Maqashid*, (2017). Vol.1 No.1, h. 38-53

kebijaksanaan. Oleh karena itu, segala sesuatu yang bertentangan dengan keadilan, kasih sayang, serta mendatangkan kerusakan (*mafsadat*) tidak dapat dianggap sebagai bagian dari syariat, apalagi diklaim sebagai hukum Islam.³⁰

Dalam diskusi mengenai hukum Islam, terdapat berbagai teori atau konsep tentang masalah. Masalah mursalah merupakan salah satu konsep yang dikembangkan oleh Imam Malik, serta berbagai pemikiran mengenai masalah dari ulama seperti al-Ghazali, 'Izzuddin Ibn Abd Salam, dan asy-Syatibi, serta lainnya.

Istilah Maslahat atau Masalahah telah dimasukkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dengan makna “sesuatu yang mendatangkan kebaikan”. Sementara itu, dalam bahasa Arab, masalahah diartikan sebagai “tindakan atau perbuatan yang mendorong manusia menuju kebaikan”. Secara umum, masalahah mencakup segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, baik dalam bentuk memperoleh keuntungan dan ketenangan maupun dalam mencegah atau menghindari keburukan serta kerusakan. Segala hal yang memberikan manfaat dapat dikategorikan sebagai masalahah.

Maslahah adalah salah satu metode dalam menetapkan hukum syara' melalui proses ijtihad, yang lebih menekankan pada prinsip mengutamakan kemaslahatan dan menghindari kemudaratan dalam pengambilan keputusan hukum.³¹

Menurut Imam Malik, masalahah mursalah adalah kemaslahatan yang tidak dibatalkan oleh nash dan tidak disebutkan secara eksplisit dalam nash, tetapi tetap harus selaras dengan sumber utama hukum Islam. Dengan kata lain, masalahah mursalah tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadis. Masalahah mursalah menurut Imam Malik, sebagaimana dikutip oleh Imam asy-Syatibi dalam kitab al-I'tisham, merujuk pada kemaslahatan yang sesuai dengan tujuan, prinsip, serta dalil-dalil syariat. Fungsinya adalah untuk menghilangkan kesulitan, baik yang bersifat mendesak, maupun sebagai kebutuhan mendasar dan mendukung, diantaranya:

³⁰ Ibn Qayyim al- Jauziyyah, *I'lam Al-Muwaqi'in 'an Rob Al-'Alamin* (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 1993), juz 3, h. 11.

³¹ Al-Syathibi, *al-Muwafaqat fi Ushûl al-Syariah*, (Bayrût: Dar al-Fikr, t.t.), juz II, h 19.

- 1) (*Dharuriyah*) yaitu, kemaslahatan yang berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia, baik di dunia maupun di akhirat, terdiri dari lima aspek utama, yaitu: (1) menjaga agama, (2) menjaga jiwa, (3) menjaga akal, (4) menjaga keturunan, dan (5) menjaga harta. Hak untuk hidup adalah hak paling fundamental bagi setiap manusia. Dalam hal ini, hak tersebut berhubungan dengan kemaslahatan serta perlindungan jiwa dan kehidupan manusia.
- 2) (*Hajiyah*) yaitu, sesuatu yang diperlukan untuk melengkapi kemaslahatan utama (mendasar) yang telah ada sebelumnya, dalam bentuk keringanan. Hal ini bertujuan untuk menjaga dan mempertahankan kebutuhan dasar manusia.
- 3) (*Tahsiniyyah*) yaitu, kemaslahatan yang bersifat sebagai pelengkap berfungsi untuk memberikan keleluasaan atau kebebasan yang dapat menyempurnakan kemaslahatan yang telah ada sebelumnya.

Sementara itu, IbnuAsyûr menekankan bahwa mashlahah dalam Islam mencakup kebutuhan mendasar (*dharuriyyat*) kebutuhan pelengkap (*hajiyyat*), serta kebutuhan penyempurna (*tahsiniyyat*), yang semuanya bertujuan untuk menciptakan tatanan sosial yang harmonis dan berkeadilan.³²

Imam al-Ghazali mendefinisikan masalah sebagai segala sesuatu yang bertujuan untuk menjaga dan memelihara maksud utama dari syariat Islam. Menurutnya, tujuan utama syariat yang ini dikenal dengan *Maqashid Syariah*, yaitu tujuan-tujuan atau hikmah-hikmah yang ingin dicapai oleh syariat Islam dalam menetapkan hukum. Tujuan ini mencerminkan kehendak syariat untuk membawa kemaslahatan (kebaikan) dan mencegah *mafsadat* (kerusakan) bagi umat manusia di dunia dan akhirat yang mencakup lima aspek penting, yaitu:

- 1) Menjaga agama (*hifzh ad-din*),
- 2) Melindungi jiwa (*hifzh an-nafs*),
- 3) Menjaga akal (*hifzh al-aql*),

³² Ainol Yaqin, "Revitalisasi Maqashid Al-Syari'ah dalam Istibath Hukum Islam: Kajian atas Pemikiran Muhammad Al-Thahir Ibnu 'Asyur" *Asy-Syir'ah-Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum*, (2016), Vol. 50, No. 2, h. 317

- 4) Melindungi keberlangsungan keturunan (*hifzh an-nasl*), dan
- 5) Menjaga harta benda (*hifzh al-mal*).

Oleh karena itu, *Maslahah Mursalah* dipandang penting dalam upaya mewujudkan tujuan hukum Islam (*Maqashid Syariah*), karena merupakan bentuk kemaslahatan yang meskipun tidak disebutkan secara eksplisit dalam nash (Al-Qur'an atau Hadis), namun tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat. *Maslahah* ini menjadi dasar dalam menetapkan hukum yang bertujuan membawa manfaat dan mencegah kerugian bagi umat, selama tetap berada dalam koridor nilai-nilai Islam.

Selain itu, *maslahah* mencakup kepentingan individu *maslahah* khusus dan kepentingan umum *maslahah* umum, di mana kepentingan umum harus diutamakan. *Maslahah* ini dapat dipahami melalui interpretasi dan aplikasi nash yang berorientasi pada kemaslahatan. Untuk kasus yang tidak diatur secara spesifik oleh nash, digunakan pendekatan *maslahah* dengan metode seperti *qiyas*, *maslahah mursalah*, *sadd al-dzari'ah*, *'urf*, dan kaidah *fiqh*. Segala penerapan *maslahah* harus tetap sesuai dengan garis besar ajaran nash agar tidak bertentangan dengan syariat.³³ Hal ini sesuai dengan kaidah *fiqihiyah* yang berbunyi:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

جَلْبُ الْمَصَالِحِ وَدَرْءُ الْمَفَاسِدِ

Yang artinya : “Meraih atau menarik kemaslahatan dan menolak kerusakan atau mafsadat”

Prinsip ini menekankan bahwa setiap kebijakan atau hukum dalam harus berorientasi pada mendatangkan manfaat bagi masyarakat sekaligus menghindari segala bentuk kerugian atau kerusakan yang dapat merugikan masyarakat luas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa *Maslahah al-Mursalah* tidak hanya didasarkan pada hukum syara' secara umum, tetapi juga mempertimbangkan adat serta hubungan sosial antar manusia. Kemaslahatan dalam bidang ini menjadi pilihan utama dalam mencapai manfaat bagi masyarakat. Oleh

³³ Asmawi, “Relevansi Teori Maslahat dengan UU Pemberantasan Korupsi. De jure” *Jurnal Syariah dan Hukum*, (2010). Vol. 1, No. 2, h. 93

karena itu, aspek ibadah tidak termasuk dalam cakupan ini. Mayoritas ulama Islam sepakat bahwa masalah mursalah merupakan *hujjah syar'i* yang dapat dijadikan dasar dalam pembentukan hukum. Ketika suatu peristiwa tidak memiliki ketentuan dalam nash, ijma', qiyas, atau istihsan, maka hukum yang ditetapkan harus didasarkan pada kemaslahatan umum. Pembentukan hukum berdasarkan kemaslahatan tidak dapat diabaikan selama ada dalil syar'i yang mendukungnya.

Abdul Wahhab Khallaf menguraikan beberapa syarat dalam penerapan Masalahah al-Mursalah, yaitu:

- 1) Kemaslahatan yang dimaksud harus bersifat hakiki. Artinya, kemanfaatan yang dihasilkan harus jelas dan mampu menghindarkan kemudharatan
- 2) Kemaslahatan tersebut harus bersifat kepentingan umum, bukan hanya menguntungkan individu atau kelompok tertentu.
- 3) Kemaslahatan yang diterapkan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang telah ditegaskan dalam Al-Qur'an maupun Sunnah.³⁴

Ruang lingkup penerapan *Maslahah Mursalah* tidak hanya bertumpu pada ketentuan syariat secara umum, tetapi juga harus mempertimbangkan kondisi sosial dan adat yang berkembang dalam masyarakat. Dalam konteks ketenagakerjaan, penerapan teori ini dapat dijadikan sebagai landasan untuk menyeimbangkan kebutuhan negara dalam mengatur hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dengan prinsip kemaslahatan bersama. Pemerintah berkewajiban menilai apakah suatu kebijakan benar-benar memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat atau justru menimbulkan kerugian, sehingga setiap regulasi perlu disesuaikan demi kepentingan umum serta terwujudnya keadilan sosial.

F. Permasalahan Utama

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 5 dan Pasal 6,

³⁴ Effendi Satria, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Prenada Media 2003), h. 152-153.

yang memang telah mengatur prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Namun demikian, ruang lingkup pengaturannya masih terbatas pada kategori tertentu dan belum secara eksplisit mencakup bentuk diskriminasi lain, termasuk diskriminasi berdasarkan usia. Dalam praktik ketenagakerjaan, penetapan persyaratan batas usia maksimal dalam rekrutmen berpotensi menimbulkan pembatasan terhadap hak atas pekerjaan, yang secara tidak langsung dapat berimplikasi pada munculnya diskriminasi usia. Kondisi ini menunjukkan pada kurang optimalnya perlindungan atas kesempatan yang adil bagi semua pencari kerja.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Bagian ini menyajikan tinjauan tentang hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Penelitian yang dianggap terkait dengan objek pembahasan kajian ini adalah:

1. Tiky Tri Vonda (2023) Skripsi yang berjudul **“Disharmonisasi Undang-Undang Terhadap Pemenuhan Hak Asasi Manusia Alumni Fakultas Syariah dalam Mendapatkan Pekerjaan Perspektif Siyasah Dusturiyah”** Fokus utama dari penelitian tersebut adalah mengenai adanya ketidakharmonisan dalam undang-undang hak asasi manusia, mempengaruhi pemenuhan hak asasi manusia bagi alumni Fakultas Syariah dalam memperoleh pekerjaan, dilihat dari perspektif Siyasah Dusturiyah. Dalam penelitian ini mencakup bagaimana pemenuhan undang-undang terhadap hak asasi manusia bagi alumni Fakultas Syariah dalam mendapatkan pekerjaan, dan bagaimana Siyasah Dusturiyah meninjau terhadap ketidakharmonisan undang-undang terkait pemenuhan hak asasi manusia bagi alumni Fakultas Syariah dalam mendapatkan pekerjaan.
2. Awaliyah, Siti (2017) Tesis yang berjudul **“Diskriminasi Usia Bagi Pencari Kerja Dalam Suatu Hubungan Kerja Yang Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia”** pada penelitian ini membahas isu diskriminasi berdasarkan usia yang dihadapi oleh calon pekerja kerja dalam konteks hubungan kerja yang adil. Tesis ini menganalisis bagaimana

diskriminasi usia dapat mempengaruhi akses dan kesempatan kerja bagi individu, serta mengaitkan permasalahan ini dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk diskriminasi yang terjadi, serta memberikan rekomendasi mengenai langkah-langkah yang dapat diambil untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan, yang menghormati hak-hak setiap individu tanpa memandang usia.

3. Shelomita, & Aurelya, Dewi (2024) Jurnal yang berjudul **“Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia”** pada jurnal tersebut menganalisis bagaimana batasan usia dapat mempengaruhi kesempatan kerja bagi individu, serta mengidentifikasi permasalahan yang muncul akibat kebijakan tersebut. Hasil dari studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang perlunya peninjauan kembali terhadap persyaratan usia dalam proses perekrutan, guna menciptakan kesempatan yang lebih adil dan merata bagi semua pencari kerja di negara ini.
4. Ridwan, A, & Ismail MH. (2024) Jurnal yang berjudul **“Identifikasi Kebijakan Ketenagakerjaan Pada Generasi Y dan Generasi Z Tentang Syarat Maksimal Usia Kerja di Indonesia”** pada jurnal tersebut membahas problematika sulitnya mendapatkan pekerjaan bagi Generasi Y dan Z terutama karena adanya kebijakan yang memberikan keleluasaan bagi perusahaan dalam menetapkan batasan usia kerja. Sehingga perlunya revisi kebijakan ketenagakerjaan agar tidak ada diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja. Studi ini merekomendasikan adopsi kebijakan seperti di Filipina, meningkatkan kesempatan kerja bagi generasi muda, serta menciptakan sistem rekrutmen yang lebih transparan.
5. Simanullang, et al (2024) **“Urgensi pengaturan mengenai larangan diskriminasi usia dalam proses rekrutmen di Indonesia”** pada jurnal tersebut membahas terkait diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja di Indonesia, yang memungkinkan perusahaan menetapkan batas usia bagi pelamar kerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini dianggap tidak adil dan membatasi kesempatan kerja bagi individu yang lebih tua. Jurnal ini

menekankan pentingnya reformasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia untuk melarang diskriminasi usia dalam rekrutmen. Studi ini merekomendasikan pembentukan regulasi khusus yang memastikan kesempatan kerja yang adil dan tidak diskriminatif, sebagaimana telah diterapkan di beberapa negara lain.

6. Abel Parvez (2024) **“Pembentukan Legislasi Diskriminasi Umur dalam Hukum Ketenagakerjaan Nasional sebagai Perlindungan terhadap Tenaga Kerja”** Skripsi ini membahas problematika diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan di Indonesia yang masih mengalami kekosongan hukum. Padahal, diskriminasi berdasarkan usia telah diakui dalam hukum internasional, tetapi tidak mendapatkan pengakuan eksplisit dalam hukum nasional. Dengan menegaskan pentingnya revisi hukum ketenagakerjaan di Indonesia untuk mengakomodasi larangan diskriminasi usia. Rekomendasi yang diajukan adalah pembentukan legislasi khusus yang dapat memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja dari berbagai kelompok usia.

Penelitian-penelitian diatas menegaskan urgensi penelitian ini, yakni perlunya pembaruan dan penyempurnaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia guna menjamin prinsip keadilan dan kesetaraan dalam akses terhadap pekerjaan bagi seluruh kelompok usia.