



IDENTIFIKASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN PADA GENERASI Y DAN GENERASI Z TENTANG SYARAT MAKSIMAL USIA KERJA DI INDONESIA

Asrifia Ridwan¹, MH Ismail²

¹Universitas Merdeka Madiun

²Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 22 September 2024

Disetujui: 3 Oktober 2024
Dipublikasikan: 8 Oktober 2024

Kata Kunci:

*Kebijakan ;
Ketenagakerjaan ; Gen Y ; Gen Z ; Usia*

Abstrak

Problematika sulit mendapatkan pekerjaan sangat dirasakan oleh Gen Y dan Z. Mereka menilai salah satu faktor sulitnya mendapatkan pekerjaan adalah adanya kebijakan ketenagakerjaan yang memberikan peluang kepada perusahaan untuk mengatur sendiri ketentuan bekerja termasuk ketentuan usia pelamar. Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kebijakan ketenagakerjaan pada generasi Y dan Z mengenai syarat maksimal usia kerja. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan dengan pendekatan *agenda setting*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identifikasi kebijakan ketenagakerjaan dengan ketentuan syarat maksimal usia kerja perlu menjadi agenda pemerintah untuk dibenahi. Identifikasi ini meninjau beberapa faktor. Pertama *initiation stage* mengkaji adanya masalah ketenagakerjaan yang sempat disampaikan kepada Mahkamah Konstitusi untuk dilakukan uji materi pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 35 ayat 1. Kedua, *diffusion stage* mengidentifikasi perlunya jalan keluar dari masalah tersebut untuk melakukan penghapusan syarat maksimal usia kerja seperti yang telah dilakukan oleh Negara Filipina. Ketiga, *processing stage* menyikapi bahwa kesiapan untuk mengeluarkan kebijakan baru perlu pengkajian kebijakan yang meninjau; jaminan hak memperoleh kesempatan yang sama dalam bekerja, mengubah stigma buruk Gen Y dan Z, memberikan program berbasis multigenerasi, dan membuka lapangan pekerjaan yang transparan.

IDENTIFICATION OF EMPLOYMENT POLICIES IN GENERATION Y AND GENERATION Z REGARDING MAXIMUM WORKING AGE REQUIREMENTS IN INDONESIA

*Keywords: Policy ;
Employment ; Gen Y ; Gen Z ; Age.*

Abstract

The problem of difficulty in getting a job is very much felt by Gen Y and Z. They consider that one of the factors in the difficulty in getting a job is the existence of employment policies that provide opportunities for companies to set their own work provisions including the age requirements for applicants. The study aims to identify and analyze employment policies for generations Y and Z regarding the maximum working age requirements. This research method uses a type of library research with an agenda setting approach. The results of the study

indicate that the identification of employment policies with provisions regarding the maximum working age requirements needs to be a government agenda to be fixed. This identification examines several factors. First, the initiation stage examines the existence of employment problems that were submitted to the Constitutional Court to test Law Number 13 of 2003 concerning Employment, article 35 paragraph 1. Second, the diffusion stage identifies the need for a way out of the problem to eliminate the maximum working age requirements as has been done by the Philippines. Third, the processing stage responds that readiness to issue new policies requires a policy review that reviews; guarantees of the right to equal opportunity in work, changing the negative stigma of Gen Y and Z, providing multigenerational-based programs, and opening transparent employment opportunities.

© 2018 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mataram

¹Alamat korespondensi:

asrifidwan@unmer-madiun.ac.id

PENDAHULUAN

Mendapatkan pekerjaan merupakan impian semua orang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam menempuh pendidikan selain mendapatkan ilmu pengetahuan, wawasan, dan keterampilan seseorang akan memanfaatkan keilmuan tersebut untuk melamar pekerjaan dengan melampirkan ijazah sesuai kualifikasi yang diinginkan oleh rekruter. Dalam hal tersebut motivasi menempuh pendidikan berbanding lurus dengan mewujudkan cita-cita.

Generasi Y atau disebut juga generasi millennial adalah generasi dengan rentang kelahiran tahun 1981-1996 (28-43 tahun) sedangkan generasi Z adalah generasi dengan rentang kelahiran 1997-2012 (12-27 tahun). Kedua generasi tersebut tidak jauh berbeda dalam hal pemahaman teknologi dan internet (Hartinah and Bambang Nurcahya, 2022). Namun keduanya memiliki perbedaan dari segi sifat misalnya generasi Y cenderung kaku sedangkan generasi Z lebih ekspresif dalam mendapatkan pengakuan (Putri, Novita and Maskar, 2022). Fenomena kecemasan pada generasi Y dan Z tidak terlepas dari latar belakang *emerging adulthood* yaitu tahapan transisi menuju awal dewasa yang memerlukan kematangan finansial (Riyanto and Arini, 2021). Sedangkan kondisi umum di Indonesia tentang masalah pekerjaan masih didukung oleh minimnya lapangan kerja dan adanya batasan usia maksimal calon pekerja.

Pada tahun 2023 Badan Pusat Statistik Indonesia menyebutkan terdapat 30,22% lulusan tingkat SMA dan 10,15% lulusan perguruan tinggi sederajat. Sementara pada tingkat pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan yang ditamatkan tahun 2023 terdapat 8,15% pengangguran tamatan SMA dan 5,18% tamatan perguruan tinggi. Dari jumlah tersebut masalah pengangguran rentan terjadi pada generasi Y dan Z selain

syarat seperti memiliki pengalaman pekerjaan dengan batasan tahun yang ditentukan. Masalah lain yang menjadi tantangan generasi Y dan Z dalam mendapatkan pekerjaan adalah posisi sebagai pekerja kontrak atau sejenisnya jika telah habis masa kontraknya dan mencoba untuk melamar pekerjaan baru justru terhalang usia yang telah dihabiskan pada masa kerja sebelumnya.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa pertama, masalah ketenagakerjaan pada generasi Y dan Z dipicu oleh pengangguran terdidik di mana ia cenderung membutuhkan waktu 11 bulan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan upah minimum yang diinginkan (A. Pasay and Indrayanti, 2012). Kedua, faktor usia tenaga berpendidikan menentukan jenis upah yang akan diberikan dan potensi produktivitas bekerja (Saddiyah, 2022). Ketiga, pengangguran terdidik berasal dari kelompok usia muda (15-25 tahun atau saat ini kategori generasi Z) berstatus belum pernah kawin karena kurangnya serapan kesempatan kerja (Fatimah *et al.*, 2023). Keempat, saat ini karakteristik jenis pekerjaan yang banyak menyerap tenaga kerja generasi Y dan Z adalah sektor jasa, formal, dan jenis pekerjaan kerah biru (La Ode, 2023). Kelima, karakteristik dari kedua lintas generasi mempengaruhi kualifikasi kebutuhan tenaga kerja misalnya generasi Y dinilai mudah bersosialisasi dan kurang independen sedangkan generasi Z cenderung memiliki komunikasi yang lemah dan terlalu bergantung pada teknologi (Kasih, 2023).

Kebijakan ketenagakerjaan telah diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal hubungan industrial pemerintah memberikan kewenangan pada perusahaan untuk membuat peraturan perusahaan salah satunya aturan dalam pasal 111 tentang syarat kerja. Syarat kerja menjadi bagian dari hak dan kewajiban perusahaan yang belum dimuat dalam peraturan perundang-undangan guna melaksanakan tata tertib perusahaan. Pada konteks ini syarat kerja dengan batasan usia maksimal 25 tahun ke bawah seringkali menuai pro dan kontra bahkan diskriminasi bagi generasi Y dan Z. Pro kontra juga ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 35 ayat 1 yang baru-baru ini dilayangkan kepada Mahkamah Konstitusi untuk dilakukan uji materi.

Identifikasi kebijakan dari permasalahan di atas dalam studi kebijakan publik dapat dianalisis melalui pendekatan *agenda-setting*. Pendekatan ini menjelaskan bagaimana isu-isu publik berevolusi menjadi isu sentral yang pada akhirnya menjadi agenda yang perlu diperhatikan oleh pemerintah untuk dijadikan agenda kebijakan (Agustino, 2016). Menurut Davies dalam Agustino proses agenda setting dibagi menjadi tiga tahapan yaitu *initiation stage*, *diffusion stage*, dan *processing stage*. Pertama,

initiation stage adalah masalah publik telah mendorong inisiatif pengambilan aksi kebijakan. Kedua, *diffusion stage* isu-isu yang menjadi masalah publik telah menjadi isu yang dibincangkan oleh pemerintah untuk dicarikan jalan keluar. Ketiga, *processing stage* di mana isu atau masalah publik telah dijadikan agenda pemerintah di mana kemudiannya diproses dalam rancangan kebijakan yang bermuara pada kebijakan publik itu sendiri (Agustino, 2016). Selaras dengan hal tersebut konsepsi pro kontra kebijakan ketenagakerjaan pada generasi Y dan Z tidak terlepas dari bagaimana revolusi isu masalah ketenagakerjaan menjadi bagian dari proses kebijakan yang perlu dikaji.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa pemicu pengangguran terdidik pada generasi muda lebih didominasi pada masalah umum seperti lamanya waktu menganggur berdampak pada potensi kemampuan bekerja, faktor usia dan pemberian upah, serta kurangnya serapan tenaga kerja. Namun sampai saat ini analisis tentang kebijakan ketenagakerjaan minim dilakukan terlebih pembahasan mengenai syarat maksimal usia kerja yang menjadi kewenangan perusahaan sebagai hak hubungan industrial. Padahal dalam menentukan keputusan kebijakan ketentuan syarat maksimal usia kerja adalah alternatif keputusan paling baik untuk mencapai hasil kerja di setiap bidangnya. Namun disamping itu keputusan tersebut dinilai diskriminasi dan sedikit memberikan peluang bekerja pada generasi Y dan generasi Z yang sebenarnya memiliki keunikan tersendiri dalam bekerja, tetapi justru belakangan ini mereka paling banyak menduduki posisi pengangguran terdidik. Lebih lanjut penelitian ini akan menganalisis bagaimana kebijakan ketenagakerjaan mengatur syarat usia maksimal pencari kerja pada generasi Y dan generasi Z. Kebaharuan penelitian terletak pada identifikasi kontradiksi Gen Y dan Z di sosial media mengenai regulasi pasal 35 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang didapati unsur kewenangan perusahaan dalam mengatur kualifikasi tertentu sehingga usia pelamar turut berdampak pada pola rekrutmen tenaga kerja. Isu ini menarik untuk dikaji mengingat dalam proses pembuatan kebijakan haruslah ada unsur yang mewakili mengapa keputusan tersebut dibuat dan bagaimana pemerintah menyikapi isu-isu terbaru guna menemukan kebaharuan kebijakan bagi semua kepentingan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kepustakaan dengan pendekatan *agenda setting*. Pendekatan ini menjelaskan bagaimana isu-isu publik berevolusi menjadi isu sentral yang pada akhirnya menjadi agenda yang perlu diperhatikan oleh pemerintah untuk dijadikan agenda kebijakan (Agustino, 2016). Pro

dan kontra tentang syarat maksimal usia kerja pada generasi Y dan Z belum lama ini menjadi isu ramai yang banyak dibicarakan karena keluhan dari dua generasi yang merasa ada kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan di Indonesia. Dalam isu tersebut kebijakan publik memainkan peran bagaimana mengolah persepsi masyarakat melalui proses *agenda setting*. Sumber data pada penelitian dilakukan dengan penggalian sumber literatur yang berasal dari jurnal, buku, dan internet yang valid dan relevan dengan topik yang dikaji. Selanjutnya teknik kebasahan data dilakukan secara *member check* yaitu suatu proses pengecekan data kepada sumber data dengan tujuan agar informasi yang diperoleh mendapatkan kesesuaian dengan apa yang dimaksudkan oleh sumber data (Mekarisce, 2020). Dalam proses ini data yang diperoleh dari sumber utama diteliti kembali kebenaran data. Pada proses ini juga data dapat ditambah, dikurangi, maupun ditolak jika tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

***Initiation Stage* : Masalah Ketenagakerjaan Pada Generasi Y dan Z**

Mengkaji proses pembuatan kebijakan tidak terlepas dari tahap agenda setting. Bagian ini dipahami sebagai pencarian informasi dari berbagai sudut pandang dalam menyampaikan isu-isu masyarakat kepada pemerintah guna mendapatkan kebijakan yang paling baik (Hadiyatna, 2023). *Initiation stage* memaknai awal mula inisiatif aksi kebijakan.

Inisiatif aksi kebijakan ketenagakerjaan mengenai syarat maksimal usia kerja pada tahap *initiation stage* belum lama ini menjadi perbincangan publik pasca Leonardo Olefins Hamonangan pemuda berusia 23 tahun (Gen Z) mengajukan permohonan kepada Mahkamah Konstitusi untuk melakukan uji materi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pasal 35 ayat 1. Pemohon menilai bahwa peraturan tersebut diskriminatif karena perusahaan dapat menentukan sendiri syarat rekrutmen sejumlah orang dalam mendapatkan pekerjaan khususnya mengenai syarat maksimal usia kerja. Rasa penasarannya ada semenjak dirinya sebagai seorang *fresh graduate* sedang mencari pekerjaan tergelitik akan syarat-syarat lowongan pekerjaan yang mencantumkan batasan maksimal usia kerja. Pada awal maret 2024 permohonan uji materi pasal 35 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan resmi diajukan ke Mahkamah Konstitusi hingga berita tersebut viral di media sosial.

Gugatan yang dilayangkan kepada Mahkamah Konstitusi tidak lain adalah tuntutan pasal 35 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja”

Selain itu masalah lain ialah adanya ketidaksesuaian atau bertentangan dengan Pasal 28D UUD 1945 yang berbunyi :

28D ayat 1 *“setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*

28D ayat 2 *“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*

28D ayat 3 *“setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan”*

28D ayat 4 *“setiap orang berhak atas status kewarganegaraan”*

Menurutnya pasal tersebut menjadi sumber masalah karena dapat memberikan keleluasaan kepada pihak perusahaan seperti usia, penampilan, status perkawinan, dan gender. Adanya persyaratan khusus dinilai merugikan terlebih lagi persyaratan ambigu antara posisi yang dilamar dengan batasan usia misalnya batasan usia maksimal 25 tahun padahal usia tersebut dinilai masih dalam kategori usia produktif. Selain itu kerugian lain juga ada jika seorang ibu muda berhenti bekerja karena hamil dan berstatus sebagai pekerja kontrak akan menyulitkan untuk mendapatkan pekerjaan kembali akibat persyaratan lain yang tidak masuk akal. Diksi dari beberapa tuntutan pasal-pasal yang dilayangkan seharusnya menjamin setiap orang memiliki jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang sama.

Lebih lanjut keluhan kesah para *jobseeker* dirasakan oleh Ginanjar Wira Nugraha 35 tahun (Gen Y) yang mengeluhkan batasan usia kerja dalam lowongan pekerjaan padahal dirinya memiliki pengalaman dan status pendidikan yang memadai. Dikutip dalam pemberitaan BBC Indonesia News dirinya menceritakan bahwa semenjak terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan berusaha mencari pekerjaan, batasan usianya menjadi penghalang yang ketika itu syarat usia kerja yang dicantumkan adalah maksimal usia 27 tahun. Akibat tidak ada perusahaan yang merekrut dirinya memutuskan untuk bekerja sebagai pekerja migran ke Taiwan. Perjalanan karirnya secara tidak langsung justru diabdikan untuk pertumbuhan ekonomi Taiwan bukan negaranya sendiri. Batasan usia kerja sebagai syarat lowongan kerja sudah tidak lagi berada dalam sektor perusahaan BUMN namun perusahaan non-formal lainnya juga menerapkan kebijakan tersebut.

Berbagai keluhan anak muda antara generasi Y dan generasi Z banyak dijumpai di media sosial. Mendapatkan pekerjaan melalui proses rekrutmen dengan berbagai kualifikasi menjadi tantangan tersendiri. Bahkan banyak anak muda memanfaatkan *platform* profesional di media sosial seperti *Linkedin*, *Jobstreet*, *Indeed*, dan lain sebagainya seringkali menunjukkan hasil nihil. Serapan lapangan pekerjaan dengan jumlah pencari kerja yang tidak seimbang ditambah berbagai kebijakan kualifikasi atau syarat lowongan pekerjaan menjadi ancaman generasi Y dan Z kesulitan dalam mengelola kehidupan lebih sejahtera secara berkelanjutan bahkan berpotensi menjadi *sandwich generation* yaitu generasi yang menanggung dua beban seperti orang tua dan keluarganya sendiri.

Permohonan uji materi Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait pasal 35 ayat 1 dalam sudut pandang agenda setting mendeskripsikan adanya suatu pengembangan produk kebijakan yang perlu dirumuskan kembali sesuai permasalahan-permasalahan di atas. *Initiation stage* dalam hal ketenagakerjaan pada Gen Y dan Z mengharapkan adanya kebijakan ketenagakerjaan pada anak muda di era baru yang terkonsep tidak hanya berpatokan pada usia sebagai kualifikasi khusus namun kemampuan dan adanya kesempatan yang sama untuk berpeluang mendapatkan pekerjaan.

***Diffusion Stage* : Pencarian Jalan Keluar Terkait Isu Ketenagakerjaan Generasi Y dan Z**

Isu-isu kebijakan ketenagakerjaan khususnya mengenai syarat maksimal batas usia kerja di Indonesia menempuh pada pencarian jalan keluar. Pencarian jalan keluar dalam teori *diffusion stage* dimaksudkan untuk menanggapi isu yang sedang berkembang guna menemukan alternatif yang ada. Alternatif kebijakan berkaitan dengan langkah kebijakan dalam menentukan tindakan selanjutnya yang perlu dilakukan guna mencari jalan keluar terkait isu yang sedang dipermasalahkan (Audia et al, 2023).

Setelah memahami isu ketenagakerjaan pada Gen Y dan Z dalam analisis *initiation stage*, maka selanjutnya *diffusion stage* memainkan peran dalam proses agenda kebijakan. Pencarian jalan keluar perlu untuk sedikit meniru dan memodifikasi beberapa Negara lain yang telah mengatur pembebasan diskriminasi usia kerja. Berkaca pada Negara Filipina yaitu Negara dengan perkembangan yang hampir sama dengan Indonesia di skala Asia Tenggara telah memiliki kebijakan anti diskriminasi usia kerja yang melarang diskriminasi usia baik dalam proses rekrutmen maupun kesempatan lain di tempat kerja. Secara hukum aturan ini diatur dalam "*Anti Age*

Discrimination in Employment Act” yang bertujuan memberikan perlindungan pekerja dan pelamar dari perlakuan tidak adil.

Inti dari “*Anti Age Discrimination in Employment Act*” mengatur tentang beberapa hal penting. Pertama, pengusaha dilarang untuk menentukan batas usia kerja pada saat membuka lowongan kecuali alasan tertentu seperti kesehatan ataupun karakteristik pekerjaan tertentu. Kedua, adanya larangan pemecatan dengan alasan usia. Ketiga, semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan maupun promosi. Keempat, adanya pengecualian hukum bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan kemampuan fisik. Regulasi tersebut sejatinya penerapan anti diskriminasi antara generasi muda dan tua dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu regulasi tersebut di Filipina terbilang cukup tegas dalam mengeluarkan sanksi-sanksinya. Misalnya perusahaan yang terbukti melakukan diskriminasi usia kerja akan dikenakan denda minimum PHP 50.000 (Rp. 15.000.000,-) dan maksimum PHP 500.000 (Rp.150.000.000,-). Sanksi lain yang diberlakukan adalah penangguhan atau pencabutan izin operasi, serta tuntutan perdata.

Diffusion stage kebijakan ketenagakerjaan antar Negara dapat menjadi inisiasi dan transfer pengetahuan mengenai pemecahan masalah. Generasi Y dan Z adalah dua generasi muda yang terbilang memiliki energi dan semangat kerja cukup memumpuni. Isu permasalahan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia yang memberlakukan pemberian hak kepada perusahaan untuk mengelola proses rekrutmen tersendiri tentu sangat merugikan generasi Y maupun Z. Tuntutan yang disampaikan oleh Leonardo Olefins Hamonangan seharusnya dapat menyadarkan pemerintah mengenai kebijakan ketenagakerjaan bersifat diskriminasi. Negara Filipina dapat dijadikan sumber referensi bagi Negara Indonesia untuk menspesifikan aturan-aturan pembatasan usia kerja. Secara jelas regulasi yang dibutuhkan juga mencakup jenis pekerjaan yang masuk dalam pengecualian kualifikasi tertentu seperti usia karena faktor fisik dan kesehatan maupun berbagai alasan logis lainnya. Pentingnya untuk mengatur kembali aturan mengenai kebijakan ketenagakerjaan salah satunya agar masyarakat juga dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia dan tidak menyasar ke Negara lain sebagai tenaga migran yang tidak menguntungkan Negara sendiri.

Berkaca pada penerapan kebijakan di Negara lain tidak ada salahnya karena sejatinya difusi kebijakan mengarahkan sebuah pilihan kebijakan yang dapat berimplikasi baik dan penerapan kebijakan dapat dilaksanakan oleh pemerintahan di Negara lain (Bahtiar et al, 2021). Dengan adanya regulasi yang mengatur diskriminasi usia kerja seperti di Filipina maka minat masyarakat akan bertambah untuk

mengabdikan diri di Negaranya sendiri. Hal ini berdampak positif pada sektor penguatan ekonomi lokal di mana sumber pendapatan akan berputar di ranah Negaranya sendiri. Di sisi lain dampak baiknya ialah akan mencegah terjadinya *brain drain* yaitu potensi hilangnya sumber daya manusia ke luar Negeri. Tentu saja penerapan kebijakan syarat maksimal usia kerja disesuaikan dengan kaidah dan norma nilai-nilai yang berorientasi pada Pancasila meskipun sumber idenya berasal dari Negara lain.

Processing Stage : Agenda Pemerintah dalam Menyikapi Masalah Ketenagakerjaan Generasi Y dan Z

Isu dan masalah kebijakan memasuki proses rancangan kebijakan merupakan fase *processing stage*. *Processing stage* mengembangkan langkah kebijakan yang perlu untuk dilakukan guna menemukan keputusan terbaik dalam sebuah kebijakan. Dalam menyikapi berbagai permasalahan tentang ketenagakerjaan yang membatasi usia tertentu perlu rancangan kebijakan baru yang dapat memberikan keadilan bagi semua kalangan usia produktif khususnya generasi Y dan Z. Rancangan kebijakan ini termasuk konsep kebijakan yang nantinya dapat diadopsi sebagai pilihan kebijakan. Terdapat beberapa rencana yang dapat menjadi alternatif dari proses pembuatan isi kebijakan antara lain :

1. Peninjauan jaminan hak memperoleh kesempatan yang sama dalam bekerja

Memberikan hak yang sama dalam pemberian kesempatan kepada seluruh warga Negara telah tercantum dalam Konvensi ILO (*International Labour Organization*) yaitu perjanjian Internasional yang menetapkan standar ketenagakerjaan di seluruh dunia. Terdapat berbagai aspek yang menjadi perhatian seperti hak-hak pekerja, perlindungan sosial, dan kondisi kerja. Di Indonesia peraturan perundang-undangan yang mengatur keadilan dalam memperoleh kesempatan kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan dalam pasal 5 bahwa "*setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*". Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga memperkuat prinsip tidak diskriminasi dalam hal ketenagakerjaan dan dapat menciptakan lapangan kerja yang bersifat inklusif. Meski telah ada regulasi yang memberikan aturan persoalan diskriminasi, ambiguitas publik menjadi persoalan yang perlu dikaji lagi mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan justru memberikan kesempatan kepada pihak pemberi kerja dalam menentukan kriteria para calon pekerja khususnya syarat usia kerja yang cukup memberatkan

berbagai kalangan akibat beberapa faktor seperti ; Generasi Y dan Z sebagai seorang *fresh graduate* yang pernah mengalami *gap year* selama bersekolah atau berkuliah sehingga hal tersebut berdampak pada usianya. Generasi Y dan Z yang pernah mengalami PHK atau masa kerja kontrak sehingga usianya juga turut berdampak dalam syarat rekrutmen. Selain itu persoalan rekrutmen dengan batas maksimal usia kerja yang sebenarnya tidak relevan dengan tupoksi jenis pekerjaan yang akan dilamar. Menyikapi hal ini agenda pemerintah sangat penting dalam melakukan uji regulasi yang dapat menyepadankan kesempatan bekerja tanpa penghalang usia mengingat jaminan pensiun di Indonesia juga masih minim dan semua masyarakat sangat memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

2. Mengubah stigma buruk tentang Gen Y dan Z

Pandangan mengenai karakter setiap generasi seringkali dianggap faktor menentukan dalam memperoleh pekerjaan. Modernisasi era saat ini berpengaruh dalam menilai cara pandang sesuatu hal. Jika dibandingkan dengan Gen X, Gen Y dan Z cenderung lebih melek teknologi. Gen Y adalah generasi pertama dengan sebutan *digital native* yang kemudian pemahaman teknologi sejak dini ini ditularkan pada generasi Z. Keberadaan fasilitas teknologi yang memadai berpengaruh pada sistem kerja instan dan cepat. Hal ini seringkali mendapatkan respon kebanyakan orang tentang dua generasi ini tidak setangguh generasi X atau generasi sebelumnya. Beberapa pekerjaan dengan pengerjaan sistem klasik (manual) mungkin saja bukan lagi menjadi minat kebanyakan orang teruntuk Gen Y dan Z. Selain itu atas kemajuan pendidikan yang ditamatkan terlebih jenjang perguruan tinggi dan kemajuan laju pertumbuhan ekonomi faktor upah menjadi pertimbangan dalam memilih pekerjaan. Mobilitas Gen Y dan Z yang seringkali mencari tempat pekerjaan paling baik mengakibatkan mereka dinilai memiliki loyalitas yang rendah. Pada umumnya dua generasi ini adalah generasi yang ekspresif dan sadar akan pentingnya jaminan pemenuhan hak-hak manusia yang berorientasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu stereotip buruk Gen Y dan Z perlu ditepis mengingat perannya memberikan banyak kontribusi terhadap perubahan dan transformasi budaya kerja yang baru. Pertama, generasi Y dan Z adalah generasi yang sangat relevan dengan era digitalisasi. Mereka memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang memadai sehingga beberapa posisi pekerjaan dengan kebutuhan keterampilan teknologi sangat dibutuhkan. Kedua, mereka memiliki

ide-ide yang tidak biasa (*uncommon ways*) sehingga pemecahan masalah berupa solusi yang didapatkan lebih efisien dan efektif. Ketiga, mereka mampu mempengaruhi kebutuhan pasar khususnya konsumen baru di mana segmentasi pertumbuhan penduduk sepantaran Gen Y dan Z semakin besar jumlahnya. Keterlibatan Gen Y dan Z dalam ketenagakerjaan tidak bisa diremehkan mengingat populasi manusia yang terus berkembang, kemajuan teknologi, dan pengaruh globalisasi memerlukan keterampilan dan perspektif yang berbeda dari dua generasi ini.

3. Memberikan kesempatan dalam program ketenagakerjaan berbasis Multigenerasi

Stereotip tentang diskriminasi mengenai syarat maksimal usia kerja perlu diimbangi oleh program ketenagakerjaan berbasis multigenerasi. Dengan adanya program ini diharapkan ada sesuatu hal yang dapat dipelajari satu sama lain misalnya cara kerja yang berbeda antar generasi, keterampilan, dan pengalaman. Keberagaman usia dalam dunia kerja memerlukan kerja sama yang baik agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Pemerintah pusat perlu memberikan program ketenagakerjaan berbasis multigenerasi di mana program ini dapat berbentuk edukasi yang disajikan dalam bimtek, seminar, diklat, maupun kegiatan lain yang dapat mengupayakan perusahaan untuk memberikan peluang yang sama kepada calon pekerja maupun pekerja. Upaya ini juga dapat dilakukan sebagai bentuk tindak lanjut kebijakan ketenagakerjaan atas jaminan hak memperoleh kesempatan yang sama dalam bekerja. Konsep ini setidaknya memberikan perspektif bahwa terdapat nilai-nilai yang sangat berbeda namun dapat disatukan untuk menjalankan tujuan yang ingin dicapai. Misalnya generasi X memiliki banyak pengalaman sedangkan Gen Y dan Z canggih dalam penguasaan teknologi sehingga dua hal tersebut tidaklah menjadi suatu hambatan namun mendorong kinerja yang inovatif. Konsep kerja sama yang baik ini juga memudahkan praktik *mentorship* dua arah yang dapat menghidupkan suasana bekerja menjadi lebih baik. Dengan diimplementasikannya program multigenerasi maka perusahaan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusianya.

4. Membuka Lapangan Pekerjaan yang Transparan

Selama ini publik mengeluhkan sulitnya mendapatkan pekerjaan. Perlu disadari populasi manusia tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang ada sehingga alternatif lain di sektor non formal masyarakat memilih untuk

berwirausaha. Problematika sulitnya mendapatkan pekerjaan juga disebabkan oleh sistem *oprec* yang tidak transparan atau dikenal “jalur orang dalam”. Jalur orang dalam mendapatkan pekerjaan adalah sebuah cara untuk mendapatkan pekerjaan dengan memanfaatkan relasi keluarga, teman, saudara, atau koneksi lain. Sistem rekrutmen seperti ini sejatinya menciptakan ketidakadilan dan menutup peluang bagi mereka yang bersungguh-sungguh mengikuti kualifikasi sesuai ketentuan yang ada. Jalur orang dalam dinilai tidak transparan dan dapat menurunkan kualitas karyawan di mana perusahaan akan kehilangan potensi yang memumpuni. Disamping itu terjadi ketimpangan sosial di mana orang yang tidak memiliki *privilage* (hak istimewa) akan mempersempit kesempatan mendapatkan pekerjaan terlebih persoalan kualifikasi batas usia kerja tanpa *privilage*. Membuka lapangan pekerjaan dengan transparan penting dilakukan terlebih keutamaan proses rekrutmen dengan sistem meritokrasi yaitu kualifikasi calon pekerja berdasarkan prestasi, pengalaman, maupun skill yang dimiliki sesuai dengan jenis formasi yang dilamar. Dengan adanya proses rekrutmen yang transparan dan pengawasan pemerintah yang memadai akan berdampak baik pada tenaga muda seperti Gen Y dan Z.

PENUTUP

Kebijakan yang mengatur syarat maksimal usia kerja selama ini menyulitkan Gen Y dan Z dalam mendapatkan pekerjaan. Uji materi terkait Undang-Undang Ketenagakerajaan pasal 35 ayat 1 menjadi tuntutan dan sumber masalah sulitnya mendapatkan pekerjaan. Terdapat banyak masalah yang menghambat seleksi mendapatkan pekerjaan oleh Gen Y dan Z seperti masa kontrak yang telah habis, PHK, maupun *fresh graduate* yang tidak memiliki pengalaman mengakibatkan faktor usia yang terus bertambah menghalangi jenis ketentuan pekerjaan mengenai syarat maksimal usia kerja. Negara Indonesia perlu berbenah memperbaiki kebijakan ketenagakerajaan seperti Filipina yang justru memberikan kesempatan bekerja tanpa halangan usia. Masalah ketenagakerajaan perlu pembenahan ulang dalam memberikan jaminan hak yang sama dalam bekerja khususnya tenaga muda Gen Y dan Z karena mereka adalah generasi *digital native* yang membawa perubahan dalam sistem kerja yang lebih inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Pasay, N.H. and Indrayanti, R. (2012) ‘Pengangguran, Lama Mencari Kerja, dan Reservation Wage Tenaga Kerja Terdidik’, *Jurnal Ekonomi dan*

Pembangunan Indonesia, 12(2), pp. 116–135. Available at: <https://doi.org/10.21002/jepi.v12i2.493>.

Agustino, L. (2016) 'Dasar-Dasar Kebijakan Publik (Edisi Revisi)', *Alfa Beta* [Preprint].

Audia, Z.M., Ibrahim, I. and Sarpin, S. (2023) 'Agenda Setting Rencana Pembangunan Jembatan Bangka-Sumatera', *Journal of Social Contemplativa*, 1(2), pp. 100–112. Available at: <https://doi.org/10.61183/jsc.v1i2.37>.

Bahtiar, R., Alexandri, M.B. and Candradewini, C. (2021) 'Difusi Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik Di Kabupaten Bandung Barat', *Responsive*, 3(4). Available at: <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i4.31890>.

BBC, (2024). MK Tolak Gugatan Diskriminasi dalam Lowongan Kerja-Kesaksian Dua Pemuda yang Menganggur Gara-gara Batasan Usia di Lowongan Kerja, dilihat 5 September 2024.
<https://www.bbc.com/indonesia/articles/c3ggq4g22pno>

Fatimah, F. *et al.* (2023) 'Synthetic Minority Oversampling Technique Pada Model Logit dan Probit Status Pengangguran Terdidik', *Jambura Journal of Mathematics*, 5(1), pp. 166–178. Available at: <https://doi.org/10.34312/jjom.v5i1.17050>.

Hadiyatna, D. (2023) 'Analisis Agenda Setting Lkbn Antara Lampung Terkait Pemberitaan Vaksinasi Covid-19', *Journal Media Public Relations*, 3(1). Available at: <https://doi.org/10.37090/jmp.v3i1.973>.

Hartinah, S. and Bambang Nurcahya, S. (2022) 'Peranan Mahasiswa Dalam Bela Negara Menggunakan Media Sosial Dengan Konten Kekinian', *Jurnal Sosio dan Humaniora (SOMA)*, 1(1), pp. 45–54. Available at: <https://doi.org/10.59820/soma.v1i1.37>.

Kasih, P.C. (2023) 'Mampukah Budaya Organisasi Pemerintah Menyatukan Gen X, Gen Y dan Gen Z?', *Jurnal Riset Komunikasi*, 6(2), pp. 50–68. Available at: <https://doi.org/10.38194/jurkom.v6i2.738>.

Mekarisce, A.A. (2020) 'Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat', *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), pp. 145–151. Available at: <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>.

- La Ode, M.H. (2023) 'Durasi Mencari Kerja Bagi Pekerja Usia Muda di Indonesia', *Jurnal Forum Analisis Statistik (FORMASI)*, 2(2). Available at: <https://doi.org/10.57059/formasi.v2i2.38>.
- Pemerintah Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah Pusat. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia, (1945). Undang-Undang Dasar 1945 dan Amandemen, Pemerintah Pusat. Jakarta.
- Putri, A.D., Novita, D. and Maskar, S. (2022) 'Pengenalan Wawasan Bisnis Di Era Digital Bagi Siswa/I Smk Yadika Bandarlampung', *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 3(2), p. 213. Available at: <https://doi.org/10.33365/jsstcs.v3i2.2129>.
- Riyanto, A. and Arini, D.P. (2021) 'Analisis Deskriptif Quarter-Life Crisis Pada Lulusan Perguruan Tinggi Universitas Katolik Musi Charitas', *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1). Available at: <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3316>.
- Saddiyah, P. (2022) 'Analisis Faktor-Faktor Penentu Lama Mencari Kerja bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Pangkalpinang', *WELFARE Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), pp. 86–93. Available at: <https://doi.org/10.37058/wlfr.v2i2.3487>.