

Dampak Pembatasan Usia Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dan Pasar Tenaga Kerja Di Indonesia

Dilla Ayu Mahesa¹, Qotrunada Salsabila², Elsa Annissatussafira³, Yesya alya ilyasa⁴,
Nina Farliana⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Negeri Semarang

dillamahesa01@students.unnes.ac.id¹, q166910@students.unnes.ac.id²,
elshajhe926@students.unnes.ac.id³, alyailiyasayesya@students.unnes.ac.id⁴,
ninafarliana@mail.unnes.ac.id⁵

ABSTRACT; *Indonesia's economic growth and labor market dynamics are greatly influenced by working age restrictions. This study aims to analyze the impact of working age restrictions on economic growth and the labor market in Indonesia, using secondary data from the Central Statistics Agency (BPS) and using a legislative approach. This labor age restriction policy aims to reduce labor exploitation, increase productivity, and provide employment opportunities for the younger generation. However, on the other hand, working age restrictions also have detrimental impacts, such as increasing unemployment rates in the elderly, limiting employment opportunities for young workers, and creating an imbalance in the distribution of labor. The results of the study indicate that overly strict working age restrictions can slow down labor regeneration, cause imbalances in the labor market, and reduce competition in the national labor market. Therefore, to adapt to increasingly rapid economic and technological changes, more flexible policies are needed, as well as training and skills improvement programs for workers from various age groups. Thus, more flexible policies are needed, as well as training and skills improvement programs so that workers from various age groups can adapt to increasingly rapid economic and technological changes.*

Keywords: *Working Age Restrictions, Labor Market, Economic Growth, Labor Inequality, Employment Policy.*

ABSTRAK; *Pertumbuhan ekonomi Indonesia dan dinamika pasar tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembatasan usia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari pembatasan usia kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dan pasar tenaga kerja yang ada di Indonesia, dengan menggunakan data sekunder dari Badan Pusat Statistik (BPS) serta menggunakan pendekatan perundang-undangan. Kebijakan pembatasan usia tenaga kerja ini bertujuan untuk mengurangi eksploitasi tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kesempatan kerja pada generasi muda. Namun, di sisi lain, pembatasan usia kerja juga memiliki dampak yang merugikan, seperti meningkatkan tingkat pengangguran di kelompok usia lanjut, pembatasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja muda, dan menciptakan*

ketidakseimbangan dalam distribusi tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembatasan usia kerja yang terlalu ketat dapat memperlambat regenerasi tenaga kerja, menyebabkan ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja, dan mengurangi persaingan di pasar tenaga kerja nasional. Maka dari itu, untuk beradaptasi dengan perubahan ekonomi dan teknologi yang semakin cepat, diperlukan kebijakan yang lebih fleksibel, serta program pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja dari berbagai kelompok usia. Dengan demikian, diperlukan kebijakan yang lebih fleksibel serta program pelatihan dan peningkatan keterampilan agar tenaga kerja dari berbagai kelompok usia dapat beradaptasi dengan perubahan ekonomi dan teknologi yang semakin cepat.

Kata Kunci: Pembatasan Usia Kerja, Pasar Tenaga Kerja, Pertumbuhan Ekonomi, Ketimpangan Tenaga Kerja, Kebijakan Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Indonesia menghadapi beberapa masalah dalam mengoptimalkan sumber daya manusianya. Pembatasan dalam usia kerja adalah permasalahan yang relevan, yang dapat berpengaruh pada dinamika pasar tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Pembatasan usia kerja, baik melalui penetapan usia pensiun wajib maupun dengan menentukan preferensi perusahaan terhadap pekerja pada usia tertentu, dapat memiliki pengaruh yang signifikan. Indonesia sangat menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Sebuah negara tidak akan jauh dengan hubungan antara para pekerja/buruh dengan para pengusaha. Peran aktif pemerintah dapat membantu agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja dan pengusaha (Ismail & Zainuddin, 2019). Pembatasan usia kerja mungkin tujuannya untuk memberikan kesempatan kerja kepada generasi muda, mencegah eksploitasi anak, meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang lebih segar, atau mengurangi beban perusahaan terkait biaya kesehatan dan tunjangan pensiun.

Pembatasan usia dalam iklan lowongan kerja juga menjadi isu ekonomi yang semakin menarik perhatian di Indonesia. Kebijakan ini, yang membatasi rentang usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja, sering kali dianggap sebagai bentuk diskriminasi yang menghambat kesempatan kerja bagi kelompok usia tertentu. Diskriminasi umur di dunia internasional dikenal dengan ageism. Dalam Bahasa Indonesia, ageism berarti praktik diskriminasi atau prasangka terhadap seseorang karena usia mereka. Berkenaan dengan adanya praktik ageism atau diskriminasi umur ini, dinilai dapat menyebabkan hilangnya hak – hak individu karena

dianggap terlalu muda atau bahkan terlalu tua (Pangestu, 2024). Kebijakan ini selain berdampak pada pasar tenaga kerja juga berdampak pada pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

(Yhudin et al., 2025) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Pembatasan Usia Kerja terhadap Tingkat Pelamar Kerja di Indonesia” menerangkan tentang bagaimana dampak pembatasan usia terhadap pelamar kerja di Indonesia, terutama bagi kelompok usia lanjut dan perempuan yang mengalami kesulitan untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja. Argi Yhudin et al., melakukan penelitiannya dengan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analisis dalam proses penelitiannya. Hasil penelitiannya menunjukkan Pembatasan usia dalam rekrutmen merupakan bentuk diskriminasi di tempat kerja yang tidak sesuai dengan prinsip hak asasi manusia, menghambat peluang kerja bagi pencari kerja yang lebih tua. Selain itu, advokasi dan edukasi tentang manfaat inklusi usia diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Pembatasan usia kerja dapat memengaruhi produktivitas, tingkat partisipasi angkatan kerja, dan investasi sumber daya manusia dalam pertumbuhan ekonomi. Jika tenaga kerja yang lebih tua dan berpengalaman dipaksa untuk pensiun terlalu dini, hal ini dapat mengurangi output ekonomi dan menghambat transfer pengetahuan dan keterampilan kepada generasi yang lebih muda. Selain itu, pembatasan usia kerja dapat memiliki dampak negatif terhadap persaingan pasar tenaga kerja Indonesia di internasional, terutama di industri yang membutuhkan kemampuan dan pengalaman khusus. Jika pembatasan usia tenaga kerja terjadi maka dapat mempengaruhi tingkat pengangguran, upah, dan kondisi kerja. Ketika jumlah pekerja yang memasuki usia pensiun meningkat sementara lapangan kerja baru tidak tersedia dalam jumlah yang memadai, hal ini dapat mengalami peningkatan pada jaminan sosial dan membuat ketidakstabilan sosial. Dampak lain dari Pembatasan usia tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dan pasar tenaga kerja di Indonesia yaitu menghambat kesempatan kerja bagi banyak individu, terutama bagi mereka yang masih produktif dan memiliki keterampilan yang relevan. Sebagai contoh, angkatan kerja terutama yang baru lulus perguruan tinggi sangat sulit memperoleh pekerjaan, terlebih bagi angkatan kerja yang tidak mengenyam pendidikan yang memadai (Artina, 2022).

Dampak dari pembatasan usia tenaga kerja ini tidak hanya dirasakan oleh individu yang kehilangan kesempatan untuk bekerja saja, tetapi juga berdampak pada perekonomian secara keseluruhan. Ketika kelompok usia tenaga kerja yang lebih tua tersingkirkan dari pasar tenaga

kerja, kontribusi mereka terhadap pertumbuhan ekonomi juga menjadi terabaikan. Selain itu, ketidakadilan dalam dunia pekerjaan berdasarkan usia dapat memperburuk tingkat ketidakadilan sosial di masyarakat Indonesia. Dengan demikian, penting untuk memahami lebih dalam mengenai bagaimana pembatasan usia kerja dapat memengaruhi berbagai aspek ekonomi dan sosial di Indonesia.

Oleh sebab itu, penelitian tentang dampak dari kebijakan pembatasan usia kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dan pasar tenaga kerja di Indonesia sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari pembatasan usia kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dan pasar tenaga kerja yang ada di Indonesia dan juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dampak kebijakan dan praktik pembatasan usia kerja serta memberikan rekomendasi yang akan memiliki manfaat bagi pemerintah, perusahaan, dan pemangku kepentingan lainnya dalam usaha menciptakan pasar tenaga kerja yang inklusif, produktif, dan setara.

KAJIAN TEORI

2.1 Pembatasan usia kerja

Pembatasan merupakan proses kegiatan yang dimana membatasi atau mengurangi sesuatu hal, dengan tujuan agar sesuatu tidak melebihi batas tertentu. Pembatasan tersebut dapat diterapkan dalam berbagai sudut pandang seperti hukum, sosial, ekonomi dan lainnya. Sedangkan usia kerja yaitu usia seseorang yang bisa atau mampu bekerja. Menurut kebijakan pemerintah di Indonesia, penduduk usia produktif yang sudah memasuki usia kerja adalah mereka yang memiliki usia minimal 15 tahun sampai 65 tahun. Tetapi, tidak semua penduduk yang memasuki usia tersebut dikatakan angkatan kerja. Karena seseorang yang tidak ikut serta dalam kegiatan ekonomi tidak termasuk dalam kelompok angkatan kerja. Ibu rumah tangga, pelajar, dan penerima pendapatan hal tersebut merupakan bukan kelompok angkatan kerja meskipun umur mereka secara peraturan masuk dalam umur kelompok angkatan kerja. Di berbagai negara di seluruh dunia, usia produktif dianggap sangat penting untuk memajukan perekonomian, pendapatan, dan kesejahteraan. Oleh karena itu, akan sangat menguntungkan jika suatu negara memiliki persentase penduduknya yang cukup tinggi dari usia produktif (Shelomita Putri Amelia et al., 2024).

Pembatasan usia kerja merupakan ketentuan atau peraturan yang mengatur batas usia minimal dan maksimal seseorang yang dapat bekerja. Penulisan usia dalam lowongan

pekerjaan tampaknya umum ditemui di Indonesia, baik oleh perusahaan swasta maupun perusahaan negeri seperti BUMN. sebagian besar pekerjaan di Indonesia membutuhkan tenaga kerja dengan usia paling muda, yaitu antara 30 tahun atau bahkan 22-25 tahun untuk posisi awal. Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003, perusahaan melakukan kebijakan untuk menghindari mempekerjakan anak di bawah usia 18 tahun. Sebab, pembatasan usia yang dimaksud untuk melindungi tenaga kerja, terutama pekerjaan yang membutuhkan beberapa orang. Karena dianggap lebih dapat mengatur waktu, tenaga, dan diandalkan, tenaga kerja yang produktif lebih diminati. Usia produktif di Indonesia berkisar antara 15 dan 64 tahun, sesuai data Badan Pusat Statistik (BPS). Perusahaan melakukan pembatasan kelompok usia karena untuk menghemat biaya perekrutan. Karena banyak penduduk usia produktif di Indonesia, batas usia memudahkan penyaringan pelamar oleh tim SDM atau HRD. (Dalimunthe et al., 2023) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh pembatasan usia tenaga kerja terhadap perkembangan dan prospek perbankan syariah saat ini” menerangkan tentang Pembatasan usia kerja mempersempit peluang bagi tenaga kerja produktif, menghambat pertumbuhan industri, termasuk perbankan syariah, yang membutuhkan tenaga kerja berkualitas. Hal ini berdampak pada meningkatnya pengangguran, memperlambat pertumbuhan ekonomi, dan menurunkan efisiensi pasar tenaga kerja.

Pembatasan usia kerja ini juga memiliki efek positif, yaitu membuat kesempatan lebih banyak peluang kerja bagi pekerja muda, menaikkan efisiensi tenaga kerja dengan memastikan bahwa perusahaan memiliki seorang karyawan yang sesuai dengan kebutuhan operasional mereka, serta mengurangi risiko kesehatan dan keamanan pekerja usia lanjut dalam pekerjaan tidak ringan. Namun pengaruh negatifnya yaitu, meningkatnya pengangguran di antara orang tua karena sulit untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan batas usia tertentu, kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman sehingga dapat mencegah transfer pengetahuan dan keterampilan ke generasi muda, semakin banyak tenaga kerja yang dipaksa pensiun yang mengakibatkan beban keuangan keluarga meningkat dan bergantung pada jaminan sosial dan pensiunan, serta memperlambat pertumbuhan ekonomi, karena mengeluarkan tenaga kerja yang masih produktif. diskriminasi usia di dalam pekerjaan yang menyebabkan ketidaksetaraan kesempatan untuk bekerja.

2.2 Pertumbuhan Ekonomi

Peningkatan kemampuan perekonomian demi memproduksi barang dan jasa disebut pertumbuhan ekonomi. Menurut Lesfandra (2021) dalam (Swastika, 2024) Pertumbuhan ekonomi dapat diartikan juga sebagai proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional dan dapat dikaitkan juga sebagai keadaan kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan. Dengan hal ini, menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi lebih mengacu pada perubahan yang bersifat kuantitatif yang biasanya dapat diukur menggunakan data produk domestik bruto (PDB) atau pendapatan output perkapita. Seperti, adanya kesejahteraan yang tercermin dalam peningkatan output perkapita sekaligus memberikan banyak alternatif dalam memasok barang dan jasa, serta diikuti dengan daya beli yang semakin meningkat (Amrullah & Zumrotussaadah, 2021). Pertumbuhan ekonomi bisa dilihat dan diukur dengan cara membandingkan dua komponen yang dapat mewakili keadaan ekonomi dalam suatu negara masa sekarang dan periode sebelumnya. Dua komponen yang digunakan untuk mengukur pertumbuhan ekonomi antara lain produk nasional bruto (PNB) atau produk domestik bruto (PDB). Pertumbuhan ekonomi merupakan sebuah proses dari perubahan kondisi suatu perekonomian yang terjadi di dalam negara secara berkelanjutan untuk menuju keadaan yang dinilai lebih baik selama jangka waktu tertentu.

Pertumbuhan ekonomi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dalam negeri maupun luar negeri. Investasi, konsumsi rumah tangga, sumber daya alam, sektor industri, UMKM, infrastruktur, dan kebijakan pemerintah merupakan faktor internal pertumbuhan ekonomi. Pembangunan sektor industri dan infrastruktur yang mendorong pertumbuhan ekonomi didukung oleh investasi, baik dalam negeri maupun asing. Jumlah penduduk yang besar di Indonesia dan konsumsi rumah tangga menjadi pendorong utama. Selain itu, salah satu bagian utama ekspor dan pendapatan negara yaitu kekayaan sumber daya alam seperti kelapa sawit, gas, minyak, dan batu bara. Sektor industri, khususnya UMKM, sangat penting demi menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan PDB. Kebijakan fiskal dan moneter yang tepat dapat menjaga stabilitas ekonomi, sementara pembangunan infrastruktur yang baik meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi ekonomi.

Kebalikannya, pertumbuhan ekonomi Indonesia juga sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal, seperti investasi asing, kondisi ekonomi global, perdagangan internasional,

dan fluktuasi harga komoditas. kondisi ekonomi global, seperti resesi atau pertumbuhan ekonomi negara mitra dagang, dapat memengaruhi permintaan produk Indonesia dikarenakan ketergantungan kita terhadap pasar global. Selain itu, perekonomian Indonesia dipengaruhi secara langsung dengan perubahan harga komoditas seperti batu bara, gas, dan minyak di pasar internasional. Selanjutnya pertumbuhan ekonomi Indonesia juga didorong oleh arus modal asing, terutama dalam bentuk investasi di sektor infrastruktur dan industry. Serta demi menjaga stabilitas dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, kombinasi kebijakan yang tepat dan adaptasi terhadap perubahan global sangat penting.

Di sisi lain, pertumbuhan ekonomi Indonesia terus menunjukkan perkembangan yang positif meskipun menghadapi tantangan global, seperti perlambatan ekonomi dunia dan persaingan global. Pertumbuhan ekonomi Indonesia tercatat pada data BPS tahun 2024 tumbuh sebesar 5,3%, melambat dibanding capaian tahun 2023 yang mengalami pertumbuhan sebesar 5,5%. Ke depannya, pada tahun 2025, pertumbuhan ekonomi Indonesia diperkirakan akan tumbuh sebesar 5,0% hingga 5,1% Hal ini didukung oleh peningkatan konsumsi masyarakat, investasi, serta belanja pemerintah yang menjadi faktor pendorong utama pertumbuhan ekonomi Indonesia ke depan. Sejumlah lembaga internasional juga dalam rilis terbaru meramalkan pertumbuhan ekonomi Indonesia cenderung stabil di kisaran 5%. Pertumbuhan ekonomi yang baik akan terlaksana melalui bantuan para tenaga kerja yang handal dan berkualitas (Azzahra et al., 2023).

2.3 Pasar Tenaga Kerja

Dalam dunia pekerjaan, perusahaan selalu berupaya mendapatkan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung produktivitas dan pertumbuhan perusahaan tersebut. Demi mencapai hal tersebut, diperlukan proses yang dikenal dengan rekrutmen. Rekrutmen merupakan kegiatan dalam mencari calon sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan dengan syarat memenuhi kualifikasi yang di harapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Kristanto et al., 2024). Proses rekrutmen berjalan seiring dengan kondisi pasar tenaga kerja, pasar tenaga kerja merupakan suatu pasar yang menjadi tempat bertemunya pencari kerja dan penyedia kerja untuk melakukan hubungan kerja. Pelaku yang berada di pasar tenaga kerja antara lain pengusaha, pencari kerja, serta perantara atau pihak ketiga. Pasar tenaga kerja itu sendiri memiliki fungsi dari beberapa sektor, antara nya berfungsi sebagai sarana penyaluran tenaga kerja, sarana untuk mendapatkan informasi tentang

ketenagakerjaan, serta yang terakhir sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja ini dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, maka pasar ini akan memberikan jalan keluar bagi perusahaan. Pasar dapat dikategorikan berdasarkan jenis - jenis, contohnya tingkat keterampilan (terdidik dan tidak terdidik), tempat (lokal, nasional, dan internasional), sektor ekonomi (pertanian, industri, dan jasa), serta bentuk (formal dan tidak formal). Perkembangan yang dialami pasar tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti permintaan dan penawaran tenaga kerja, tingkat upah, kondisi ekonomi global, kemajuan teknologi, kebijakan pemerintah mengenai tenaga kerja, globalisasi, dan perubahan demografi. Beberapa permasalahan utama yang sering muncul di pasar tenaga kerja meliputi pengangguran, ketimpangan upah, pekerjaan tidak layak, diskriminasi, dan ketidaksesuaian keterampilan.

Dalam dunia pekerjaan, perusahaan selalu berupaya mendapatkan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung produktivitas dan pertumbuhan perusahaan tersebut. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu indikator yang penting dalam perekonomian suatu negara (Puspasari, 2020). Demi mencapai hal tersebut, diperlukan proses yang dikenal dengan rekrutmen. Rekrutmen merupakan kegiatan dalam mencari calon sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan dengan syarat memenuhi kualifikasi yang di harapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Kristanto et al., 2024). Diselenggarakannya pasar tenaga kerja untuk mendukung para pencari kerja bertemu dengan orang-orang yang mencari pekerjaan. Pasar dapat menyediakan solusi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, pasar tenaga kerja ini memiliki banyak manfaat. Wajib bagi semua pihak yang terlibat seperti tenaga kerja, perusahaan, dan pemerintah menjaga kerja sama untuk menciptakan kondisi yang sama untuk semua pihak. Di Indonesia, pasar tenaga kerja terus berkembang, terutama setelah pandemi berakhir. Jumlah tenaga kerja di Indonesia mencapai 152,11 juta orang, dengan sekitar 144,64 juta orang yang sudah bekerja dan tingkat pengangguran terbuka turun menjadi 4,12% pada Agustus 2024, menurut data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS).

Sektor-sektor yang banyak menyerap tenaga kerja seperti sektor pertanian, perdagangan, dan industri pengolahan, namun sektor jasa seperti teknologi informasi juga mulai berkembang. Pertumbuhan sektor jasa ini mengharuskan peningkatan keahlian beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar. Pemerintah mempunyai peran penting

dalam menyediakan pelatihan dan pendidikan yang relevan serta peraturan yang mendukung inovasi dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, perusahaan juga wajib berinvestasi dalam proses mengembangkan keterampilan karyawan agar tetap kompetitif di era digital. Kemitraan pemerintah, perusahaan, dan lembaga pendidikan sangat penting guna menciptakan ekosistem pasar tenaga kerja yang terintegrasi dan berkelanjutan. Pasar tenaga kerja Indonesia telah menjadi subjek perhatian yang semakin mendalam dalam konteks dinamika globalisasi yang terus berkembang. Sebagai negara yang terletak strategis di antara dua samudra dan memiliki populasi yang besar, Indonesia telah menjadi pusat perhatian dalam analisis pasar tenaga kerja global (Siregar, 2024). Maka dari itu, pasar tenaga kerja Indonesia harus terus berkembang dan dapat memberikan manfaat optimal untuk semua masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana dampak pembatasan usia kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dan pasar tenaga kerja di Indonesia. Penelitian ini diambil melalui data dari Badan Pusat Statistik (BPS), yang menyediakan data statistik secara teratur dan transparan tentang angkatan kerja, tingkat pengangguran, dan karakteristik pasar tenaga kerja di Indonesia. data ini merujuk pada analisis statistik untuk mengetahui hubungan antara pertumbuhan ekonomi, pembatasan usia kerja, dan pasar tenaga kerja di Indonesia.

Dalam proses pengumpulan data ini, informasi tentang jumlah tenaga kerja berdasarkan usia dikelompokkan. Kemudian data ini dibandingkan dan dianalisis untuk menilai sejauh mana kebijakan pembatasan usia memengaruhi pertumbuhan ekonomi dan pasar tenaga kerja. Tujuan dari analisis ini untuk mengklarifikasi dampak kebijakan pembatasan usia di Indonesia terhadap pasar tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan yang memiliki pengaruh luas terhadap perekonomian dan struktur tenaga kerja suatu negara yaitu pembatasan usia kerja. Di Indonesia, kebijakan ini diterapkan melalui aturan pensiun, preferensi usia dalam rekrutmen, serta ketentuan lain yang membatasi akses kerja bagi kelompok usia tertentu. Meskipun pembatasan usia kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja bisnis dan memberi tenaga kerja muda lebih banyak kesempatan, hal ini juga dapat memiliki dampak buruk, seperti meningkatkan tingkat pengangguran bagi pekerja berusia

lanjut dan menyingkirkan tenaga kerja berpengalaman dari pasar kerja. Analisis tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) berdasarkan kelompok umur penting untuk menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang dampak kebijakan ini. Dan juga penting untuk melihat dampak TPAK terhadap pertumbuhan ekonomi dan ketahanan pasar tenaga kerja.

4.1 Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui BPS (Badan Pusat Statistik) meliputi data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut kelompok umur (Februari dan Agustus 2024), Pertumbuhan PDB berdasarkan beberapa sektor usaha, dan data Angkatan Kerja menurut kelompok umur. Jumlah indikator penting yang dapat digunakan untuk menganalisis dampak pembatasan usia kerja terhadap pertumbuhan ekonomi dan pasar tenaga kerja di Indonesia. Memperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

4.1.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Berdasarkan Usia

Gambar 1 Indikator Pasar Tenaga Kerja di Indonesia



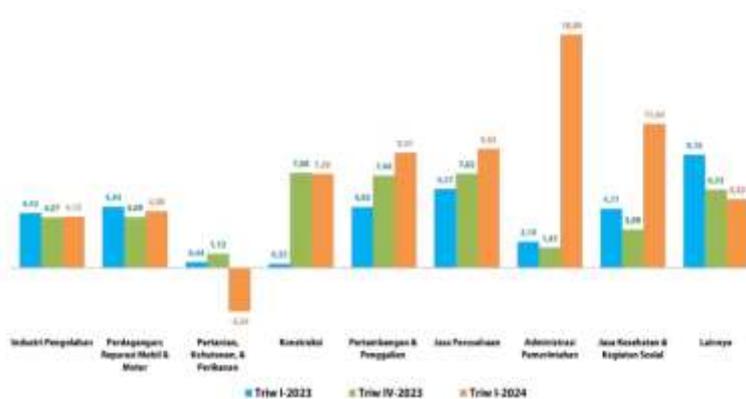
Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Gambar grafik TPAK berdasarkan usia tenaga kerja pada bulan Februari dan Agustus tahun 2024 menunjukkan pola partisipasi tenaga kerja yang ada di Indonesia. Apabila diamati berdasarkan kelompok umur, maka TPAK menunjukkan pola seperti huruf “U” terbalik seperti yang ditunjukkan (BPS Indonesia, 2024b). Grafik menunjukkan TPAK cenderung rendah pada kelompok usia kerja 15-19 tahun dengan kisaran presentase 27,68%, tetapi kelompok usia tersebut mengalami peningkatan partisipasi dari Februari ke Agustus dimana TPAK usia 15-

19 tahun naik dari 26,34% menjadi 29,03%, dan kelompok 20-24 tahun meningkat dari 72,75% menjadi 73,18%. Hal tersebut menyatakan bahwa lebih banyak tenaga kerja usia muda mulai memasuki pasar kerja pada periode bulan Agustus dibandingkan bulan Februari. Sedangkan TPAK yang mencapai angka tertinggi pada kelompok usia produktif 25-49 tahun, berkisar antara 80% hingga 83%, dengan puncaknya pada kelompok usia kerja 45-49 tahun sebesar 83,14% pada bulan Agustus 2024, sedikit meningkat dari 82,26% pada bulan Februari 2024. Namun TPAK mulai menurun setelah usia 50 tahun, dengan penirinan yang signifikan pada usia 60 tahun ke atas, yang menandakan menuju masa pensiun atau berkurangnya partisipasi dalam dunia kerja.

4.1.2 Pertumbuhan PDB Berdasarkan Lapangan Usaha

Gambar 2 Pertumbuhan Ekonomi Beberapa Lapangan Usaha Triwulan I-2024 Terhadap Triwulan I-2023



Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Berdasarkan lapangan usaha, grafik pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) menunjukkan variasi pertumbuhan antar sektor ekonomi dalam tiga periode: Triwulan I-2023, Triwulan IV-2023, dan Triwulan I-2024. Struktur PDB Indonesia menurut lapangan usaha pada triwulan I-2024 tidak menunjukkan perubahan berarti (BPS Indonesia, 2022). Pertumbuhan tertinggi pada grafik tersebut yang mencapai angka 18,88 pada Triwulan I-2024 yaitu sektor Administrasi Pemerintahan. Terjadi fluktuasi pada sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan yaitu yang awalnya mengalami kontraksi – 3,54 pada Triwulan IV-2023, tetapi kembali tumbuh positif 1,12 pada Tiwulan I-2024. Selanjutnya kenaikan yang dialami oleh sektor Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial tumbuh secara signifikan dari 4,77 pada Triwulan I-2023

menjadi 11,64 pada Triwulan I-2024. Sektor Stabilitas di sector kontruksi selalu bertumbuh antara 7,59 di semua Triwulan. Pertumbuhan fluktuatif terjadi pada sektor Pertambangan dan Penggalian dari 9,31 pada Triwulan I-2023 lalu turun ke 7,46 pada Triwulan IV-2023 lalu naik lagi ke 6,37 pada Triwulan I-2024.

4.1.3 Tabel Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur

Gambar 3 Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur

Gol. Umur	Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur											
	Bekerja			Jumlah Pengangguran			Jumlah AK			% Bekerja / AK		
	2024			2024			2024			2024		
	Februari	Agustus	Tahunan	Februari	Agustus	Tahunan	Februari	Agustus	Tahunan	Februari	Agustus	Tahunan
15-19	4.793.947,00	4.977.578,00	-	1.094.119,00	1.431.960,00	-	5.828.066,00	6.409.538,00	-	82,26	77,66	-
20-24	136.29.983,00	13.781.148,00	-	2.584.181,00	2.497.979,00	-	16.214.164,00	16.279.127,00	-	84,06	84,60	-
25-29	16.296.438,00	16.363.382,00	-	1.286.712,00	1.258.842,00	-	17.583.150,00	17.622.224,00	-	92,68	92,86	-
30-34	165.39.706,00	16.780.882,00	-	624.913,00	584.544,00	-	17.164.681,00	17.365.426,00	-	96,36	96,63	-
35-39	16.930.409,00	17.038.394,00	-	432.530,00	392.036,00	-	17.362.939,00	17.430.430,00	-	97,31	97,75	-
40-44	16.379.755,00	16.601.113,00	-	343.439,00	325.531,00	-	16.723.194,00	16.926.644,00	-	97,95	98,1	-
45-49	15.548.307,00	15.867.101,00	-	312.391,00	275.437,00	-	15.860.698,00	16.142.538,00	-	98,03	98,29	-
50-54	13.596.816,00	13.878.283,00	-	208.069,00	247.373,00	-	13.804.905,00	14.125.656,00	-	98,49	98,25	-
55-59	10.935.536,00	11.278.175,00	-	165.940,00	182.491,00	-	11.101.476,00	11.460.666,00	-	98,31	98,41	-
60+	17.528.089,00	18.075.948,00	-	202.548,00	273.406,00	-	17.730.635,00	18.349.354,00	-	98,86	98,51	-
Total	1.421.79.046,00	144.642.004,00	-	7.194.862,00	7.465.599,00	-	149.373.908,00	152.107.603,00	-	95,18	95,09	-

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Data di atas menunjukkan Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur, dengan kelompok usia 30-34 tahun memiliki jumlah pekerja tertinggi di bulan Februari sebanyak 165,39 juta orang dan pada bulan Agustus sebanyak 16,78 juta orang, sedangkan kelompok umur 15-19 tahun memiliki jumlah pekerja lebih kecil dibanding kelompok lain, hal ini menunjukkan bahwa partisipasi tenaga kerja di usia ini masih terbatas. Selanjutnya pada jumlah pengangguran didapatkan bahwa kelompok umur 20-24 memiliki jumlah pengangguran tertinggi dengan 2,58 juta orang pada bulan Februari dan 2,49 juta orang pada bulan Agustus, kelompok usia 15-19 tahun juga memiliki jumlah pengangguran yang cukup tinggi dengan peningkatan 1,03 juta orang pada bulan Februari menjadi 1,43 juta orang pada bulan Agustus. Untuk jumlah angkatan kerja berdasarkan kelompok usia 20-24 tahun dan 25-29 tahun memiliki jumlah angkatan kerja yang besar, yang menunjukkan bahwa dominasi kelompok muda dalam pasar tenaga kerja, sedangkan kelompok usia 15-19 tahun memiliki angkatan kerja yang lebih kecil, kemungkinan karena banyak yang berada dalam pendidikan. Serta jika dilihat dari persentase pekerja terhadap angkatan kerja, kelompok 35-39 tahun dan 40-44 tahun memiliki presentase bekerja yang tinggi, yaitu sekitar 97-98 %, yang memiliki presentase pekerja terendah yaitu kelompok umur 15-19 tahun dengan presentase 82,26% pada bulan Februari dan 72,66% pada bulan Agustus. Secara keseluruhan, presentase pekerja terhadap

angkatan kerja cukup tinggi, dengan rata-rata 95% ke atas di hampir semua kelompok usia (BPS Indonesia, 2024).

4.2 Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat hubungan yang kuat antara pembatasan usia kerja, pertumbuhan ekonomi, dan dinamika pasar tenaga kerja. Pembahasan ini akan menguraikan lebih rinci bagaimana batasan usia kerja mempengaruhi berbagai aspek perekonomian dan ketenagakerjaan di Indonesia.

4.2.1 Dampak Terhadap Partisipasi Tenaga Kerja

Mencari pekerjaan merupakan usaha seorang warga negara untuk mandiri dan bertahan hidup. Dengan memiliki pekerjaan, maka seorang warga negara dapat memenuhi semua kebutuhannya sendiri. Namun, masalahnya di sini adalah, instansi-instansi yang membuka lowongan tersebut memiliki kecenderungan untuk menerima pegawai-pegawai level pemula dengan usia di bawah 25 tahun. Tak hanya perusahaan swasta, BUMN pun ikut-ikutan membatasi usia pelamar kerja untuk calon pegawai level pemula (Noora, 2024). Kebijakan yang mengakibatkan pembatasan usia kerja berdampak cukup besar pada ketersediaan tenaga kerja, yang pertama pada jumlah partisipasi kerja Kelompok usia muda (15-24 Tahun) yang rendah di kelompok usia ini menunjukkan bahwa banyak yang masih sekolah. Kelompok usia ini juga memiliki tingkat pengangguran yang tinggi karena rata-rata dari mereka tidak atau belum memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bekerja. Jika kebijakan ketenagakerjaan ini menjadi lebih fleksibel dalam upaya memberikan kesempatan bagi pekerja muda, transisi mereka ke dunia kerja dapat menjadi lebih baik. Selain itu juga menandakan bahwa fleksibilitas kebijakan ketenagakerjaan sangat penting untuk membantu atau membimbing pekerja muda dapat beradaptasi dengan dunia kerja. Fleksibilitas ini dapat meliputi pengaturan kerja yang lebih fleksibel, seperti jam kerja yang lebih fleksibel atau opsi kerja paruh waktu, yang memungkinkan pekerja muda menyeimbangkan antara pekerjaan dan pendidikan mereka. Strategi seperti ini membantu mereka memperoleh pengalaman kerja yang berharga serta meningkatkan keterampilan yang diperlukan oleh industri. Oleh sebab itu, kebijakan ketenagakerjaan yang fleksibel merupakan upaya penting untuk mengurangi tingkat pengangguran di kalangan usia muda dan membantu mereka untuk lebih siap masuk ke pasar tenaga kerja.

Yang kedua pada kelompok usia produktif (25-49 Tahun), usia ini sangat penting bagi ekonomi dan memiliki tingkat partisipasi kerja yang tinggi. Pembatasan usia kerja yang terlalu ketat pada orang berusia 50 tahun ke atas akan meningkatkan tekanan pada kelompok usia produktif karena akibat pembatasan tersebut juga, kelompok usia produktif usia 25-49 tahun mungkin lebih terbebani secara keuangan karena mereka mungkin harus menanggung pengeluaran dan biaya tambahan untuk anggota keluarga yang tidak lagi bekerja karena pembatasan tersebut. Kondisi ini dapat mengurangi daya beli rumah tangga dan konsumsi rumah tangga, menghambat pertumbuhan ekonomi negara. Dengan demikian, untuk memastikan partisipasi yang optimal dalam angkatan kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan fleksibel yang mempertimbangkan pengalaman dan kompetensi setiap orang tanpa memandang usia.

Dan yang terakhir untuk kelompok usia tua (50 Tahun ke atas) ini. Kebijakan pensiun dan batasan usia kerja di beberapa industri juga dapat menyebabkan penurunan drastis dalam partisipasi kerja setelah usia 50 tahun. Kelompok usia kerja ini memiliki banyak bakat dan pengalaman yang dapat membantu ekonomi, namun peluang pekerjaan semakin terbatas. Terlalu ketatnya pembatasan usia kerja akan mengurangi potensi produktivitas karyawan. (Sulthon & Purwanti, 2023) dalam penelitiannya berjudul “Analisis Pengaruh Sosial Ekonomi Terhadap Partisipasi Kerja Penduduk Lanjut Usia Di Kota Semarang” mengungkapkan bahwa banyak lansia tetap bekerja karena faktor ekonomi, terutama bagi mereka yang masih menjadi kepala keluarga atau tidak memiliki jaminan sosial yang memadai. Hal ini sejalan dengan dampak pembatasan usia kerja di Indonesia, di mana kebijakan yang terlalu ketat dapat mengurangi kesempatan lansia untuk berkontribusi dalam perekonomian dan meningkatkan ketergantungan terhadap angkatan kerja yang lebih muda. Selain itu, pembatasan usia kerja yang ketat dapat menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja di atas usia 50 tahun ke atas. Namun, faktanya orang-orang pada kelompok usia ini masih memiliki kemampuan dan pengalaman yang sangat penting bagi dunia kerja. Pembatasan usia mengganggu efisiensi ini dengan mempersempit basis tenaga kerja potensial, sehingga perusahaan mungkin kehilangan kandidat yang lebih kompeten hanya karena alasan usia (Yhudin et al., 2025).

Penelitian menunjukkan bahwa orang tua tetap mampu belajar hal-hal baru dan beradaptasi dengan teknologi, terutama dengan pelatihan dan dukungan yang memadai.

Namun, pendapat negatif terhadap kemampuan pekerja yang lebih tua seringkali menjadi alasan pembatasan usia pekerjaan. Selain itu, kebijakan yang mendukung partisipasi kerja yang lebih lama dan program jaminan pensiun yang komprehensif diperlukan untuk menjaga kesejahteraan orang lanjut usia, karena peningkatan jumlah orang lanjut usia tanpa jaminan pensiun dapat menyebabkan kerentanan ekonomi bagi mereka. Tetapi, selain jaminan pensiun yang memberikan manfaat dan perlindungan di masa tua, tenaga kerja juga mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang berupa memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja serta keluarganya dari resiko-resiko yang terjadi seperti salah satunya adalah kecelakaan kerja. Jaminan sosial juga melindungi pekerja dari masalah PHK. Karena dapat mempertemukan kebutuhan terhadap pasar tenaga kerja fleksibel dengan hak hidup layak warga negara, jaminan sosial ini merupakan kebijakan yang ideal dan harus menjadi pilihan kebijakan dalam jangka panjang (Mustasya, 2018).

4.2.2 Dampak Terhadap Pertumbuhan Ekonomi

Tenaga Kerja mempunyai hubungan dengan Pertumbuhan Ekonomi yang dimungkinkan untuk merangsang percepatan pembangunan jika tenaga kerja dengan jumlah pekerja berkualitas yang cukup besar dipekerjakan. Pertumbuhan ekonomi akan meningkat jika upaya pembangunan berhasil, khususnya di bidang ekonomi (Wibowo & Pramukty, 2023). Tetapi sesuai pada data PDB dari BPS (Badan Pusat Statistik), pembatasan usia kerja di Indonesia membuat pertumbuhan ekonomi menghambat, terutama di sektor pengolahan, perdagangan, dan konstruksi. Aturan usia minimum tenaga kerja (15 tahun ke atas) membatasi masuknya tenaga kerja muda ke sektor formal, sementara batas usia pensiun (57 tahun) menuntut pekerja berpengalaman yang masih produktif untuk berhenti. Hal ini menyebabkan regenerasi tenaga kerja yang lambat, yang akan mengakibatkan kekurangan tenaga kerja terampil di berbagai industri utama. Kebutuhan besar tenaga kerja di industri konstruksi dapat diperlambat karena adanya aturan usia. Sementara itu, pada industri pergudangan dan transportasi terus berkembang dengan cepat, tetapi masih bergantung pada kelompok usia produktif 25 hingga 54 tahun. Pembatasan usia kerja yang terlalu ketat juga akan menyebabkan kekurangan tenaga kerja yang berkualitas, kekurangan tenaga kerja terampil dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi industri, karena tenaga kerja muda sulit masuk ke sektor formal dan tenaga kerja senior harus pensiun lebih awal. Jika tidak ada kebijakan yang lebih fleksibel, pertumbuhan ekonomi dapat melambat karena kurangnya suplai tenaga kerja terampil,

penurunan daya saing industri, dan penurunan investasi di sektor-sektor yang mengalami kendala tenaga kerja. Untuk menjaga pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkelanjutan, regulasi usia kerja yang lebih fleksibel diperlukan agar tenaga kerja berpengalaman dapat terus berkontribusi. Selain itu, diperlukan peningkatan akses bagi tenaga kerja muda melalui program pelatihan dan magang. Secara singkat pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian menghasilkan tambahan pendapatan masyarakat pada periode tertentu (Swastika, 2024).

4.2.3 Dampak Pembatasan Usia Kerja Terhadap Pasar Tenaga Kerja

Berbagai aspek pasar tenaga kerja di Indonesia terpengaruh secara signifikan oleh pembatasan usia tenaga kerja. Dampak yang pertama yakni diskriminasi Usia dalam Rekrutmen Perusahaan sering menetapkan batas usia tertentu untuk tenaga kerjanya, seperti 18-25 tahun. Hal ini menyulitkan pelamar kerja di luar rentang usia tersebut, terutama tenaga kerja usia lanjut dan pekerja kontrak, untuk mendapatkan posisi yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka. Salah satu tantangan terbesar yang menghambat kesetaraan kesempatan kerja di Indonesia yakni diskriminasi usia dalam rekrutmen. Banyak perusahaan secara tidak langsung atau spesifik menetapkan batasan usia, seringkali memprioritaskan kandidat usia 18 hingga 25 tahun. Praktik ini secara tidak adil membatasi peluang bagi pelamar kerja di luar rentang usia tersebut. Ini terutama berlaku bagi pekerja kontrak berpengalaman dan tenaga kerja usia lanjut yang memiliki keahlian dan pengalaman yang relevan. Diskriminasi usia ini tidak hanya merugikan orang yang kehilangan kesempatan kerja, tetapi juga dapat menghambat pertumbuhan ekonomi negara karena dapat menghambat pemanfaatan sumber daya manusia yang berpengalaman.

Untuk dampak yang kedua meliputi ketimpangan dan Ketidakseimbangan Pasar Tenaga Kerja. Jika batasan usia kerja terlalu ketat, tenaga kerja senior yang masih produktif akan kehilangan kesempatan kerja, sementara tenaga kerja muda belum siap untuk memenuhi semua posisi yang tersedia. Situasi seperti ini berakibat pada rendahnya kompetensi, yang dapat mengurangi kemampuan perusahaan untuk berinovasi serta berkembang. Selain itu, tenaga kerja senior yang mungkin merasa tidak dihargai karena pembatasan usia yang ketat. Tetapi, tenaga kerja muda mungkin mengalami tekanan karena harus memikul tugas yang terlalu banyak tanpa dukungan yang memadai. Selain itu, batasan usia juga menyebabkan ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja. Jika perusahaan kehilangan potensi kontribusi dari

tenaga kerja berpengalaman, pelamar yang lebih tua mungkin kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai. Ketidakseimbangan ini dapat menghambat inovasi dan daya saing perusahaan secara keseluruhan, tidak hanya individu yang terdampak. Pasar tenaga kerja yang inklusif seharusnya memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang, tanpa memandang usia, untuk memaksimalkan potensi setiap orang. Dengan demikian, menciptakan pasar tenaga kerja yang inklusif tidak hanya mendukung kesetaraan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dengan memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan. Karena Efisiensi pasar tenaga kerja perlu mendapat perhatian mengingat hal ini terkait dengan nasib para pencari kerja (angkatan kerja) untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualitas sumberdaya yang dimilikinya (Prabowo, 2023).

Dampak yang terakhir yaitu Peluang Kerja Terbatas bagi Usia Muda dan Lanjut, Pembatasan usia kerja dapat mengurangi peluang bagi pekerja muda (15-19 tahun) untuk memasuki sektor formal, sementara pekerja lanjut usia menjadi lebih sedikit peluang. Kebijakan yang lebih fleksibel diperlukan untuk memastikan bahwa tenaga kerja berpengalaman tetap dapat berkontribusi serta menyatakan bahwa tenaga kerja di semua kelompok usia memiliki kesempatan yang adil untuk berkontribusi terhadap ekonomi. Demi mempersiapkan tenaga kerja muda memasuki dunia kerja, program pelatihan dan peningkatan keterampilan wajib ditingkatkan. Dengan kebijakan yang fleksibel, pelatihan yang relevan, dan dukungan bagi tenaga kerja dari berbagai kelompok usia, pasar tenaga kerja Indonesia diharapkan lebih adaptif dan mampu mengantisipasi perubahan ekonomi dan teknologi yang semakin cepat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menjelaskan bahwa pembatasan usia kerja di Indonesia memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan pasar tenaga kerja dikarenakan kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja dan mengurangi eksploitasi. Namun, di sisi lain, pembatasan usia kerja juga menyebabkan masalah, termasuk peningkatan tingkat pengangguran di kelompok tenaga kerja usia lanjut dan keterbatasan peluang bagi tenaga kerja muda untuk memasuki sektor formal. Kebijakan yang membatasi usia tenaga kerja terlalu ketat dapat memperlambat regenerasi tenaga kerja dan menyebabkan ketidakseimbangan di pasar tenaga kerja. Selain itu, kebijakan ini juga dapat menghambat persaingan tenaga kerja di tingkat nasional, terutama di berbagai negara lain. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih

fleksibel dan inklusif yang mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, dan batasan usia. Sebagai solusi, jika pemerintah menginginkan pasar tenaga kerja di Indonesia dapat menjadi lebih dinamis, inklusif, dan berdaya saing tinggi dalam menghadapi tantangan global di masa depan, maka pemerintah dan sektor swasta perlu mengembangkan program pelatihan dan peningkatan keterampilan yang dapat membantu tenaga kerja dari berbagai kelompok usia untuk tetap produktif dan dapat beradaptasi dengan perkembangan ekonomi dan teknologi.

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi kebijakan yang dapat dilakukan pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini. Salah satu langkah penting adalah pelaksanaan kebijakan fleksibilitas usia kerja, yang bertujuan untuk mengurangi diskriminasi berbasis usia dan mendorong perusahaan untuk berfokus pada pengalaman dan kemampuan daripada usia tenaga kerja. Selain itu, perlu adanya peningkatan pada program pelatihan dan peningkatan keterampilan untuk mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi dinamika pasar kerja. Pemerintah dan sektor industri dapat bekerja sama demi membantu tenaga kerja muda supaya lebih siap untuk masuk ke dunia kerja. Sebaliknya, untuk tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan ekonomi yang semakin pesat, pekerja usia lanjut harus tetap melakukan pelatihan dan diberi latihan.

Selain itu, langkah strategis berikutnya dalam menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih inklusif dan kompetitif yaitu revisi regulasi ketenagakerjaan. Peraturan ketenagakerjaan perlu mempertimbangkan kembali kebijakan pembatasan usia kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan industri dan mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Selain itu, pembatasan usia yang tidak relevan yang terdapat pada iklan lowongan pekerjaan sebaiknya dihapus untuk memberikan kesempatan yang lebih adil bagi seluruh pencari kerja, tanpa memandang usia mereka. Dengan menerapkan rekomendasi ini, pasar tenaga kerja Indonesia diharapkan dapat menjadi lebih fleksibel, inklusif, dan adaptif terhadap perubahan ekonomi global, yang nantinya akan membantu demi mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, A. T. H., & Zumrotussaadah, M. D. (2021). Analisis Dampak Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah Untuk Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Upaya Penanggulangan Kemiskinan dan Pengangguran di Masa Pandemi. *Inspire Journal: Economics and Development Analysis* /, 1(2), 199–212.
- Artina, N. (2022). Pengaruh Tenaga Kerja Indonesia, Remitansi, Dan Inflasi Terhadap

- Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 11(2), 338–357.
- Azzahra, F., Mukhtar, S., & Iranto, D. (2023). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto , Upah Minimum Provinsi , dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2016–2022. *Simonika Journal*, 2(2), 185–196.
- BPS Indonesia. (2022). Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan III-2022. *Www.Bps.Go.Id*, 13, 12.
- BPS Indonesia. (2024a). Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur. *Www.Bps.Go.Id*, 6. BPS Indonesia. (2024b). indikator pasar tenaga kerja. *Www.Bps.Go.Id*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Dalimunthe, N., Nurhasanah, U., Islam, U., Sumatera, N., Kerja, T., & Syariah, P. (2023). *Pengaruh Pembatasan Usia Tenaga Kerja*. 8(30), 882–891. Ismail, N., & Zainuddin, M. (2019). Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 166. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>
- Kristanto, Saragih, M., & Triyanti Purba, D. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55–66. <https://doi.org/10.36985/qn79b341>
- Mustasya, T. (2018). Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel : Tepatkah Untuk Indonesia Saat Ini ? *The Indonesian Institute Center For Public Policy Research*, 1, 1–23.
- Noora, A. (2024). *TINJAUAN SYARAT BATAS USIA REKRUTMEN TENAGA KERJA DARI*. 11(3), 124–134.
- Pangestu, G. R. R. I. (2024). Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM). *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 17, 250–253. <https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1127>
- Prabowo, T. A. (2023). Pengembangan Model Efisiensi Pasar Tenaga Kerja Di Indonesia Menggunakan Stochastic Frontier Analisis. *Jurnal Neo-Bis*, 12(1), 115–136.
- Puspasari, D. (2020). Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 3(1), 65–76. <https://doi.org/10.14710/jdep.3.1.65-76>
- Rizka Maria Merdeka. (2024). *Bagaimana Batas Usia Dalam Lowongan Kerja Mmempengaruhi Pasar Tenaga Kerja?* GreatDay.
- Shelomita Putri Amelia, Aurelya Putri Alzahrah, & Dewi Safira. (2024). Pengaruh Persyaratan Usia Terhadap Peluang Kerja Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia. *Terang : Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 1(3), 66–75. <https://doi.org/10.62383/terang.v1i3.363>
- Siregar, M. F. (2024). Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia. *Circle Archive*, 1(5), 9.
- Sulthon, H. A., & Purwanti, E. Y. (2023). Analisis Pengaruh Sosial Ekonomi Terhadap Partisipasi Kerja Penduduk Lanjut Usia di Kota Semarang. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 5(3), 229–244. <https://doi.org/10.14710/jdep.5.3.229-244>
- Swastika, I. G. M. Y. (2024). Pengaruh Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Tahun 2017–2022. *Warmadewa Economic Development Journal (WEDJ)*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.22225/wedj.7.1.2024.1-9>
- Wibowo, E. P. J., & Pramukty, R. (2023). Pengaruh Investasi, Ekspor, dan Tenaga Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan*

Teknologi (AMBITEK), 3(2), 180–190. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v3i2.93>

Yhudin, A., Ardhana, A., Rahayu, A., Nurfitriah, H., & Syazeedah, U. (2025). *Analisis Pengaruh Pembatasan Usia Kerja terhadap Tingkat Pelamar Kerja di Indonesia*. 3(4), 1027–1032.

Zikrina Ratri, B. S. (2024). *Diskriminasi Pembatasan Pencari Kerja Perlu Menjadi Perhatian Negara*. Kompas.Id.