

Diskriminasi Usia dan Reproduksi Kekuasaan dalam Hubungan Industrial Pada Sektor Industri Manufaktur di Karawang

Natasya Tsanya Fildzah

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Depok

Email: natasya.tsanya@ui.ac.id

Irwansyah

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Depok

Email: irwansyah.ma@office.ui.ac.id

Abstrak

Karawang dikenal sebagai salah satu pusat industri manufaktur terbesar di Indonesia, dengan banyak pabrik yang dimiliki oleh perusahaan besar. Fenomena diskriminasi usia mulai disorot karena banyak pencari kerja—terutama yang berusia 30 tahun ke atas—mengeluh tidak mendapatkan kesempatan kerja meskipun mereka memiliki pengalaman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pada akhirnya praktik diskriminasi usia ini mereproduksi struktur kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Adapun, penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya cenderung memandang pembatasan usia dalam proses rekrutmen usia ini adalah suatu kebijakan yang diskriminatif saja, tanpa menyoroti adanya implikasi yang bersifat politis terhadap posisi tawar pekerja. Dengan menggunakan metode kualitatif melalui wawancara mendalam serta kerangka teori The Four Dimensions of Power dari Mark Haugaard, penelitian ini mampu mengungkap bahwa pembatasan usia memperkuat kontrol perusahaan terhadap para pekerja muda, yang pada akhirnya melemahkan posisi tawar dan solidaritas mereka. Temuan menunjukkan bahwa diskriminasi usia menjadi mekanisme untuk tetap melanggengkan ketimpangan relasi kuasa dalam hubungan Industrial yang telah terinternalisasi dengan matang. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman tentang diskriminasi usia sebagai manifestasi strategi politik dalam hubungan Industrial, dan bukan sekedar kebijakan administratif belaka. Implikasi dari studi ini menyoroti perlu adanya perubahan regulasi ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkeadilan, serta penguatan kolektivitas buruh untuk menghadapi tekanan dari sistem yang kapitalistik.

Kata Kunci: Diskriminasi Usia, Politik Kekuasaan, Hubungan Industrial, Posisi Tawar Buruh

Abstract

Karawang is known as one of the largest manufacturing industry centers in Indonesia, with many factories owned by large companies. The phenomenon of age discrimination began to emerge because many job seekers—especially those aged 30 and over—complained about not getting job opportunities even though they had experience. The purpose of this study is to analyze how this age discrimination practice ultimately results in a power structure between employers and workers. Therefore, previous studies tend to view the attitude of age in the age

recruitment process as a discriminatory policy alone, without highlighting the political coercion of workers' bargaining positions. By using qualitative methods through in-depth interviews and the theoretical framework of The Four Dimensions of Power by Mark Haugaard, this study was able to reveal that age power strengthens the company's control over young workers, which ultimately gives rise to their bargaining position and solidarity. The findings show that age discrimination is a mechanism to continue to perpetuate the inequality of power relations in industrial relations that have been maturely internalized. Thus, this study broadens the understanding of age discrimination as a manifestation of political strategy in industrial relations, and not just an administrative policy. The implications of this research highlight the need for more inclusive and equitable changes in employment regulations, as well as strengthening labor collectivity to face pressures from the capitalist system.

Keywords: *Age Discrimination, Political Power, Industrial Relations, Bargaining Power*

PENDAHULUAN

Isu ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari realitas kondisi industri di Indonesia, utamanya di daerah yang menjadi pusat pertumbuhan sektor ekonomi dan manufaktur. Salah satu wilayah yang merepresentasikan dinamika ini adalah Kabupaten Karawang—sebuah daerah yang mengalami transformasi cukup besar akibat dari pesatnya industrialisasi dalam beberapa dekade terakhir. Kabupaten Karawang, yang dulunya dikenal sebagai “Lumbung Padi” karena perannya dalam produksi beras nasional, kini telah beralih menjadi salah satu pusat industri terbesar di Indonesia. Keberadaan kawasan industri berskala besar ini telah menggeser dominasi sektor agraris, menjadikan Karawang sebagai pusat manufaktur yang menarik banyak tenaga kerja. Peralihan ini juga dipengaruhi oleh ambisi Pemerintah Kabupaten Karawang untuk menjadikannya sebagai sebuah kota industri (Ruhlessin, 2022).

Merujuk pada data dari Badan Pusat Statistik, jumlah tenaga kerja di industri besar dan sedang di Karawang pada tahun 2022 mencapai 157.845 orang, menjadikannya sebagai salah satu yang teratas di Jawa Barat (BPS, 2022). Industri di Karawang tidak hanya menyerap tenaga kerja lokal, tetapi juga menjadi magnet bagi pekerja dari berbagai daerah. Hal ini didukung oleh infrastruktur yang memadai, seperti akses tol dan kedekatan dengan Pelabuhan Tanjung Priok, yang menjadikan Karawang lokasi strategis bagi perusahaan nasional dan multinasional di sektor otomotif, elektronik, tekstil, garmen, serta makanan dan minuman.

Sektor industri juga berkontribusi terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Karawang yang terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2022, sektor ini menyumbang sebesar Rp 191,46 triliun atau sekitar 71,38% dari total PDRB Kabupaten

Karawang (BPS, 2023). Pertumbuhan pesat ini membawa dampak yang besar terhadap dinamika ketenagakerjaan di daerah tersebut. Industrialisasi yang terjadi tidak hanya membutuhkan modal dan teknologi, melainkan juga tenaga kerja, maka lahir dan berkembangnya buruh sebagai kelas pekerja juga tidak dapat dicegah, dan bahkan akan terus bertumbuh seiring dengan laju pertumbuhan industri yang terjadi (Billah, 1995). Di satu sisi, industri memberikan peluang kerja yang luas; namun di sisi lain, pertumbuhan tersebut juga menghadirkan adanya tantangan baru, terutama dalam aspek rekrutmen tenaga kerja. Seiring dengan harapan agar sektor manufaktur ini dapat meningkatkan nilai tambah dalam sektor komoditas dan mendorong diversifikasi ekspor, kebijakan ketenagakerjaan dalam industri ini menjadi semakin kompleks dan terus menjadi tantangan bagi para pembuat kebijakan (Allen, 2016).

Salah satu tantangan yang mencuat adalah adanya kebijakan yang bersifat diskriminatif dalam proses rekrutmen kerja. Seiring dengan meningkatnya persaingan dan tuntutan efisiensi di sektor manufaktur, perusahaan-perusahaan di Karawang semakin selektif dalam merekrut pekerja, salah satunya dengan menerapkan batasan usia yang ketat, sering kali di bawah 25 tahun. Mailoa mengungkapkan bahwa rata-rata batas usia yang tercantum dalam lowongan kerja berkisar antara 22 hingga 25 tahun (Apriyani, 2024). Dengan kata lain, umumnya para pencari kerja hanya memiliki peluang melamar pekerjaan hingga usia 25 tahun. Dalam banyak lowongan kerja, kriteria usia ini dicantumkan secara eksplisit, menjadi salah satu syarat utama dalam proses penerimaan tenaga kerja. Praktik ini tidak hanya berdampak pada peluang kerja, tetapi juga memunculkan pertanyaan serius mengenai keadilan dan kesetaraan dalam hubungan Industrial.

Di Indonesia, komitmen terhadap prinsip non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan tercermin dalam ratifikasi Konvensi *International Labour Organization* Nomor 111 melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, yang secara tegas melarang adanya segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa batas usia minimum untuk bekerja adalah 18 tahun, meskipun dengan pengecualian bagi pekerja berusia 15–17 tahun yang diizinkan bekerja dengan syarat tertentu, seperti pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial mereka. Selain itu, Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan,”

Dalam beberapa yurisdiksi di negara lain, kebijakan ketenagakerjaan telah mengakomodasi perlindungan terhadap diskriminasi usia di tempat kerja, seperti yang diterapkan dalam *Directive 2000/78/EC* Uni Eropa, Undang-Undang Diskriminasi Usia dalam Pekerjaan tahun 1967 di Amerika Serikat, atau kebijakan perpanjangan usia pensiun di Jepang (European Commission, 2023; Rothenberg & Gardner, 2011; OECD, 2023). Namun, di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia, masih terdapat celah regulasi yang memungkinkan perusahaan menerapkan kebijakan rekrutmen berbasis usia tanpa pengawasan yang ketat. Hal ini berimplikasi pada ketidakpastian kerja, terutama bagi pekerja yang berada di luar kategori usia produktif menurut standar perusahaan.

Bahkan, dalam putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024, Mahkamah Konstitusi (MK) pada akhirnya menolak permohonan uji materi yang dilayangkan oleh Leonardo Olefins Hamonangan terkait dengan batas usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Ia berpendapat bahwa kebijakan ini membatasi kesempatan kerja bagi individu berusia di atas 30 tahun (BBC News Indonesia, 2024). Penolakan ini didasari oleh alasan bahwa persyaratan usia, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan dalam proses rekrutmen bukanlah bentuk diskriminasi menurut kerangka hukum yang berlaku (CNN Indonesia, 2024). Keputusan ini semakin mengukuhkan dan bahwa batasan usia tetap menjadi instrumen seleksi yang sah menurut peraturan perundang-undangan.

Meskipun pembatasan usia dalam lowongan pekerjaan merupakan bentuk diskriminasi yang melanggar hak asasi manusia, nyatanya di Indonesia hal tersebut masih menjadi praktik yang umum dilakukan oleh perusahaan (Pangestu, 2020). Banyak perusahaan cenderung memprioritaskan pelamar berusia muda, yang menyebabkan pekerja yang lebih tua menghadapi tantangan tersendiri dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka. Hal itu kemudian turut berkontribusi pada meningkatnya jumlah pengangguran di kelompok usia tertentu dan menghambat mobilitas tenaga kerja di Indonesia (Amelia *et al.*, 2021). Sayangnya, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia masih memiliki banyak celah yang memungkinkan praktik diskriminasi ini terus berlangsung. Dengan begitu, disinilah pentingnya peran pemerintah dalam mengawasi dan menegakkan kebijakan yang lebih inklusif guna memastikan bahwa setiap individu dapat memiliki kesempatan yang setara untuk mendapatkan pekerjaan (Raissa, 2019).

Berbagai kajian tersebut berasal dari sudut pandang kajian ilmu hukum, dimana pembahasan mengenai batasan usia dalam rekrutmen sering kali menitikberatkan pada aspek

normatif, yaitu bagaimana peraturan perundang-undangan mengatur ketentuan terkait diskriminasi usia serta sejauh mana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terdampak. Penelitian hukum berusaha menganalisis kepatuhan regulasi serta kemungkinan reformasi kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil tanpa mempertanyakan bagaimana praktik ini secara struktural berkontribusi dalam melanggengkan ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Sebaliknya penelitian ini akan mengembangkan diskusi tersebut dengan meneliti bagaimana kebijakan batasan usia dalam proses rekrutmen ini, pada akhirnya dapat menjadi suatu mekanisme reproduksi kekuasaan dalam hubungan Industrial secara terselubung.

Lewat kajian politik perburuhan dan hubungan Industrial, penulis akan lebih menyoroti aspek struktural dan kekuasaan dalam dinamika ketenagakerjaan. Marsden (1982) mengungkapkan bahwa secara alamiah, hampir setiap orang tampaknya memiliki pemahaman intuitif mengenai apa itu hubungan Industrial, meskipun mungkin mereka belum pernah secara mendalam mengkaji topik ini dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini wajar mengingat hubungan Industrial pada dasarnya merupakan disiplin ilmiah yang membahas interaksi serikat pekerja, manajemen perusahaan, serta mekanisme perundingan bersama yang terjadi di antara pihak-pihak terkait. Hubungan industrial merupakan bidang interdisipliner dengan cakupan luas dalam mengkaji berbagai aspek terkait manusia di tempat kerja (Kochan, 1980). Namun, dalam praktiknya, kajian ini lebih banyak berfokus pada dinamika antara manajemen dan serikat pekerja, sementara peran negara dianggap bersifat perifer—tidak terlalu dominan dalam hubungan tersebut. Hyman (2008) tampaknya tidak sepaham dengan pemahaman yang membatasi peran negara dalam hubungan Industrial. Baginya, negara merupakan elemen integral dalam sistem produksi apa pun, sehingga tidak mungkin ada pemisahan yang jelas antara ekonomi dan politik. Dengan kata lain, negara dan hubungan Industrial membentuk satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Pada konteks batasan usia dalam proses rekrutmen, diskriminasi usia biasanya dipandang sebatas bentuk ketidakadilan administratif yang merugikan pencari kerja tertentu, tetapi mencerminkan juga mekanisme kekuasaan yang bekerja secara sistemik. Namun, pembahasan akademik yang ada masih jarang menggali lebih dalam bahwa praktik ini juga mengandung dimensi politik kekuasaan. Padahal, diskriminasi usia tidak hanya menentukan siapa yang dapat bekerja, melainkan juga membentuk struktur relasi kekuasaan di tempat

kerja. Sayangnya, isu pembatasan usia dalam proses rekrutmen ini masih jarang diposisikan sebagai bagian dari strategi politik yang sistematis.

Penelitian ini tidak menitikberatkan pada satu studi kasus perusahaan tertentu, melainkan mengambil konteks sektor industri manufaktur di Karawang sebagai “kasus sosial”, yaitu sebuah medan relasi kerja yang memiliki pola rekrutmen yang seragam dan sudah melembaga. Pemilihan ini didasarkan pada hasil temuan lapangan yang menunjukkan bahwa hampir seluruh perusahaan dalam sektor ini menerapkan praktik serupa, sehingga membentuk suatu pola praktik yang terstandarisasi. Penelitian ini lebih memfokuskan pada analisis pola relasi kekuasaan dalam praktik pembatasan usia, bukan pada audit kebijakan internal satu perusahaan.

Praktik diskriminasi usia dalam rekrutmen kerja bersumber dari ketentuan internal yang dirumuskan oleh manajemen perusahaan, yang kemudian diimplementasikan secara sistemik dalam proses seleksi tenaga kerja. Namun, praktik ini berlangsung dalam ruang yang memungkinkan secara struktural akibat dari tidaknya adanya regulasi eksplisit dari negara yang melarang diskriminasi usia secara tegas dalam proses rekrutmen. Dengan demikian, negara berperan secara tidak langsung melalui pembiaran dan lemahnya regulasi. Artinya, hubungan kekuasaan dalam konteks ini tidak hanya berlangsung antara perusahaan dan pekerja, tetapi juga melibatkan negara sebagai institusi yang turut mereproduksi ketimpangan melalui ketidakberpihakan kebijakan.

Penelitian ini secara khusus dibatasi pada praktik diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja pada sektor industri manufaktur, khususnya sub sektor otomotif di Kabupaten Karawang. Fokus utamanya adalah bagaimana praktik ini membentuk dan mereproduksi relasi kuasa antara perusahaan dengan tenaga kerja muda pada bagian produksi yang berstatus kontrak, magang, atau *outsourcing*. Peneliti berusaha membatasi ruang lingkup analisisnya dengan tidak membahas diskriminasi usia pada tahap promosi jabatan, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau sektor industri lainnya seperti garmen atau alat berat, elektronik, kecuali sebagai pembanding.

Secara spesifik penelitian ini melihat pekerja muda usia produktif sebagai kelompok yang menjadi subjek diskriminasi, yaitu mereka yang baru lulus sekolah menengah atau perguruan tinggi dan melamar pekerjaan di sektor industri manufaktur, khususnya bagian produksi. Dalam konteks ini, pembatasan usia dapat berfungsi sebagai mekanisme yang memperkuat posisi dominan perusahaan dalam menentukan kondisi kerja dan kesejahteraan

pekerja. Dengan kata lain, perusahaan bertindak sebagai aktor dominan yang mendiskriminasi, sedangkan pekerja muda menjadi korban dari praktik tersebut.

Pendekatan ini melihat bagaimana batasan usia dalam rekrutmen bukan hanya sekadar peraturan, tetapi juga sebagai instrumen yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan kontrol atas tenaga kerja muda. Pekerja muda yang direkrut melalui kebijakan ini cenderung belum terpapar pengalaman kolektif, memiliki posisi tawar yang lemah, dan lebih mudah dikendalikan oleh perusahaan. Hal ini memungkinkan kontrol atas tenaga kerja dilakukan secara halus dan berkelanjutan—terutama dalam konteks pekerja dengan status kepegawaian yang rentan. Dengan demikian, diskriminasi usia berfungsi sebagai instrumen untuk mereproduksi ketimpangan relasi kekuasaan dalam hubungan industrial yang telah mengakar.

Dalam konteks pembatasan usia dalam proses rekrutmen pada sektor industri manufaktur di Karawang, fenomena ini dapat dianalisis melalui teori *The Four Dimensions of Power* dari Haugaard (2021). Kerangka konsep yang dikembangkan dari pemikiran tokoh-tokoh terdahulu seperti Lukes (1974), Dahl (1957), Bachrach dan Baratz (1962), serta Foucault (1980), ini membantu penulis memahami praktik diskriminasi usia bukan sekedar kebijakan perusahaan semata, melainkan sebagai bagian dari mekanisme yang memperkuat, mereproduksi kekuasaan yang timpang dan menekan pekerja. Analisis ini mencakup empat dimensi kekuasaan: agensi, struktur, epistemik, dan ontologis.

Berangkat dari latar belakang dan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan dalam literatur dengan menganalisis praktik diskriminasi usia dalam rekrutmen kerja terhadap pekerja muda di bagian produksi pada sektor industri manufaktur di Karawang sebagai bagian dari dinamika kekuasaan dalam hubungan industrial. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kerangka *The Four Dimensions of Power* dari Mark Haugaard, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan tentang bagaimana praktik diskriminasi usia dapat memperkuat kontrol dan mereproduksi kekuasaan pengusaha terhadap pekerja muda, sekaligus melemahkan posisi tawar dan solidaritas kolektif mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam menjabarkan permasalahan yang ada. Penelitian kualitatif merupakan tipe penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang

berasal dari masalah sosial (Creswell, 2017). Mengutip dari Miles dan Huberman (1994) bahwa penelitian dengan pendekatan kualitatif sendiri didefinisikan sebagai sebuah satu kesatuan proses pengumpulan data dan juga teknik analisa yang sangat membutuhkan analisa yang kuat, melalui sebuah proses orientasi, dan memiliki makna yang cukup besar guna mengembangkan satu pemahaman suatu permasalahan yang kompleks dari sudut pandang peneliti. Penelitian dengan pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk memahami suatu fenomena tentang apa-apa saja yang dialami oleh subjek penelitian. Misalnya pelaku, sudut pandang, motivasi, tindakan pada suatu konteks khusus yang terjadi secara alamiah dan juga memanfaatkan berbagai metode yang alamiah (Moleong, 2008).

Adapun kumpulan data yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapatkan melalui pengumpulan data berupa wawancara mendalam dengan informan yang terdiri dari pemohon *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi, pekerja muda yang bekerja di bagian produksi, perwakilan serikat buruh, Human Resources Development (HRD) sebagai perwakilan dari manajemen perusahaan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* dalam jangka waktu bulan November 2024 hingga Mei 2025, di tengah situasi pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja dan dinamika hubungan industrial yang sedang berubah. Fokus pada periode ini dipilih karena mencerminkan fase krusial dalam pembentukan pola kerja baru yang lebih fleksibel namun lebih rentan terhadap diskriminasi usia. Setiap informan diwawancarai melalui media yang berbeda-beda, bergantung pada preferensi dan ketersediaan dari masing-masing informan. Wawancara dilakukan secara langsung (tatap muka), melalui sambungan telepon, maupun melalui aplikasi pesan singkat. Dalam proses pencarian informan, penulis melakukan berbagai cara seperti menentukan kriteria yang dapat membantu memperdalam informasi yang akan berguna untuk proses penelitian, meminta rekomendasi kepada beberapa informan yang sudah melalui proses wawancara (teknik *snowballing*), ataupun melalui hasil riset melalui pencarian secara daring.

Untuk menggali pengalaman subjektif para tiap informan secara lebih mendalam, penelitian ini menggunakan teknik wawancara yang memadukan dua pendekatan: semi-terstruktur dan tidak terstruktur. Pendekatan semi-terstruktur dilakukan dengan menyiapkan daftar pertanyaan terbuka sebagai panduan dasar, sementara pendekatan tidak terstruktur memberikan ruang bagi dinamika percakapan yang lebih bebas melalui pertanyaan-pertanyaan spontan. Kombinasi keduanya memungkinkan pengumpulan data yang lebih

kaya, karena informan dapat dengan leluasa menceritakan pengalaman pribadinya dengan lebih natural dan tidak dibatasi oleh format pertanyaan yang kaku (Bryman, 2015). Sedangkan, teknik *purposive sampling* digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu agar data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian (Neumann, 2014). Teknik ini memastikan bahwa informan memiliki pengalaman langsung dan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang dikaji.

Penulis dalam penelitian ini juga memuat data sekunder dari studi literatur berupa berbagai sumber bahan bacaan yang dapat menunjang tulisan ini agar lebih empiris, yaitu menggunakan jurnal akademik terdahulu, buku, dan laporan penelitian yang relevan. Tidak hanya itu, penulis juga berusaha untuk menganalisis Undang-Undang Ketenagakerjaan dan kebijakan perusahaan yang terkait dengan batas usia kerja. Penulis juga melakukan pencarian data yang relevan dari berita berbagai media, atau pun data-data dari lembaga resmi seperti BPS atau ILO untuk memahami tren dan dampak kebijakan jauh lebih komprehensif.

Data hasil wawancara dianalisis menggunakan pendekatan konsep teori *The Four Dimensions of Power* dari Haugaard (2021), yang mencakup dimensi agensi, struktur, epistemik, dan ontologis. Wawancara direkam, ditranskripsi secara verbatim, lalu dikodifikasi dengan mengelompokkan kutipan ke dalam kategori yang sesuai dengan dimensi kekuasaan tersebut. Dimensi agensi mencerminkan tindakan individu dalam menyiasati atau melawan diskriminasi usia; struktur merujuk pada kebijakan dan sistem rekrutmen perusahaan yang membatasi peluang kerja berdasarkan usia; epistemik menunjukkan bagaimana norma sosial dan pengetahuan dominan membentuk persepsi bahwa usia muda identik dengan produktivitas; sementara dimensi ontologis mengungkap dampak psikologis diskriminasi terhadap rasa aman identitas diri pekerja. Dengan begitu, analisis ini memungkinkan peneliti untuk menelusuri hubungan antar dimensi kekuasaan, seperti bagaimana struktur menciptakan dominasi epistemik yang kemudian menggerus identitas pekerja yang lebih tua, sekaligus menunjukkan bentuk-bentuk agensi yang muncul sebagai respons terhadap kondisi tersebut.

HASIL PENELITIAN

1. Realitas Batas Usia dalam Rekrutmen Industri Manufaktur di Karawang

Batasan usia dalam pamflet, *flyer*, atau iklan lowongan pekerjaan di Karawang, khususnya pada sektor industri manufaktur sering kali menjadi salah satu persyaratan yang lumrah untuk dijumpai. Dewasa ini, perusahaan-perusahaan berskala sedang dan besar secara eksplisit mencantumkan batasan dalam rentang usia tertentu. Banyak dari perusahaan-perusahaan tersebut menasar para pekerja muda berkisar di usia 19 sampai dengan 30 tahun. Hal ini ternyata tidak terlepas dari adanya persepsi tentang pekerja muda yang dianggap memiliki kapasitas energi dan tenaga yang lebih tinggi, yang kemudian dianggap cocok dengan tuntutan pekerjaan di sektor tersebut—sangat mengandalkan produktivitas. Menariknya, persepsi tersebut tidak hanya dianut oleh pihak perusahaan, tetapi juga diamini oleh para pekerja yang menjadi informan dalam penelitian ini. Para pekerja umumnya memiliki pandangan yang relatif serupa mengenai keunggulan usia muda dalam konteks pekerjaan. Salah satu informan, misalnya, menyatakan, “Menurutku nih, yang muda dari segi tenaga masih oke lah.” (DH, wawancara dengan penulis., April 2025).

Kemudian, informasi dari MH seorang manajer HRD perusahaan otomotif menjelaskan kondisi yang secara umum terjadi di kawasan industri Karawang, bahwa praktik pembatasan usia sebagai salah satu persyaratan dalam proses rekrutmen ini umum untuk diterapkan (MH, wawancara dengan penulis., April 2025). Pandangan manajer tersebut sejalan dengan pernyataan Amelia et al., (2021) yang menyatakan bagaimana pembatasan usia dalam rekrutmen telah menjadi kebijakan yang umum diterapkan oleh perusahaan. Perlu diketahui bahwa ketentuan batas usia ini dirumuskan berdasarkan hasil diskusi—yang disebut informan sebagai—*top management* dan pihak-pihak internal perusahaan yang dianggap kompeten dalam menganalisis kebutuhan tenaga kerja yang sesuai. Di perusahaan tempat MH bekerja, ketentuan ini bahkan dibedakan berdasarkan tingkat pendidikan dan posisi yang tersedia, seperti batas usia maksimal 21 tahun 5 bulan untuk lulusan SMA/ sederajat dengan posisi di bagian produksi, dan hingga 27 tahun untuk *fresh graduate* S1/D3 dengan posisi *entry-level* di bagian manajemen kantor (MH, wawancara dengan penulis., April 2025).

YP seorang mantan HRD salah satu perusahaan di industri sektor alat berat asal Jepang, sekaligus tenaga pendidik dalam mata kuliah Psikologi Industrial dan Organisasi di salah satu kampus swasta di Karawang ini berpendapat bahwa proses rekrutmen yang

dilakukan oleh perusahaan ini tidak dilakukan secara serampangan, melainkan mengacu pada kerangka perencanaan tenaga kerja yang ia sebut sebagai *Manpower Plan* (MPP). Perencanaan tersebut disusun berdasarkan rencana bisnis jangka panjang perusahaan dan tuangkan ke dalam dokumen Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) yang terus diperbaharui setiap tahun. RKAP tersebut memuat tidak hanya proyeksi keuangan, tetapi juga kebutuhan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan strategi dan target bisnis. Dalam proses ini, perusahaan mempertimbangkan berbagai aspek biaya tenaga kerja, mulai dari gaji hingga iuran BPJS, sehingga rekrutmen bukan hanya sekadar soal kebutuhan personel, tetapi juga soal efisiensi dan keberlanjutan anggaran (wawancara dengan penulis., 2025).

Walaupun praktik pembatasan usia dalam rekrutmen kerap mendapatkan kritik sebagai manifestasi dari kebijakan yang diskriminatif, ada pula pandangan yang mempertahankan bahwa kebijakan tersebut tidak selalu bersifat seperti itu. YP menekankan bahwa dalam konteks tertentu, pembatasan usia justru berkaitan erat dengan kebutuhan objektif dari sifat pekerjaan itu sendiri (*nature of work*) (wawancara dengan penulis., April 2025). Misalnya, dalam pekerjaan yang menuntut ketahanan fisik tertentu, tingkat kecepatan kerja atau beban kerja berat, pembatasan usia dapat dipandang sebagai bagian dari spesifikasi teknis yang rasional, sama halnya dengan kualifikasi tinggi badan, berat badan, atau bentuk tubuh yang diperlukan untuk keselamatan dan efektivitas kerja. Dalam pandangannya, pembatasan usia baru dapat menjadi masalah apabila diterapkan secara serampangan dan sewenang-wenang tanpa adanya pertimbangan hubungan antara kriteria usia dengan kebutuhan spesifik pekerjaan.

“Jadi, ada kasus-kasus tertentu yang melanggar, ada kasus-kasus tertentu yang tidak. Kalau itu diberlakukan secara umum, ya melanggar. Tapi, kalau memang ada nature of work yang memang membutuhkan itu, ya itu tidak melanggar. Karena kan balik lagi, yang namanya kerja juga pengennya selamat.” (YP, wawancara dengan penulis., April 2025)

Kemudian, penulis juga menemukan adanya pola menarik dalam praktik pembatasan usia dalam proses rekrutmen pada sektor industri otomotif di Kabupaten Karawang. Hampir seluruh pekerja muda yang menjadi informan dalam penelitian ini berstatus sebagai pekerja kontrak atau magang di bagian produksi, bukan pekerja tetap. Berdasarkan temuan tersebut, menunjukkan bahwa adanya realitas kerja yang terfragmentasi berdasarkan status hubungan kerja seperti pekerja tetap, kontrak, magang, dan *outsourcing*. Meski ada pekerja yang telah bekerja cukup lama, mereka tetap berada dalam status kerja yang tidak tetap, menunjukkan

lemahnya jaminan kepastian kerja. Namun, dari hasil wawancara juga diketahui bahwa perusahaan juga memiliki mekanisme pengangkatan sebagai pekerja tetap berdasarkan kinerja tiap pekerja selama masa kontraknya berlaku (DH, YP, wawancara dengan penulis., April 2025). Selain itu, ditemukan adanya kesenjangan upah antara pekerja magang dan standar upah minimum regional (UMR). Meskipun bekerja dalam sistem kerja penuh waktu dan memiliki tugas yang sama dengan pekerja lain, pekerja magang menerima upah yang jauh lebih rendah, hanya sekitar setengah dari UMR (S, wawancara dengan penulis., April 2025).

2. Pembatasan Usia sebagai Mekanisme Marjinalisasi Pencari Kerja Produktif

Meski di permukaan tampak tidak menimbulkan adanya sebuah masalah, nyatanya pembatasan usia dalam proses rekrutmen ini memberikan dampak cukup signifikan bagi para pencari kerja, mereka yang usianya masih dalam masa-masa produktif termarginalkan, merasa bahwa kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan semakin mengecil hanya karena usia yang melekat pada diri mereka, menganggap bahwa nilai mereka tidak lebih baik daripada yang lain. McConantha (2023) menemukan bahwa pekerja yang lebih tua sering kali menghadapi risiko marginalisasi karena dianggap kurang produktif atau terlalu mahal bagi perusahaan. Tidak hanya itu, praktik ageism dalam ketenagakerjaan juga berkontribusi terhadap marginalisasi tenaga kerja yang lebih tua, mempersulit mereka untuk beradaptasi dengan pasar kerja yang semakin kompetitif dan berbasis teknologi (Fiske & Becker, 2022).

Seorang *fresh graduate* dari salah satu universitas terbaik di Indonesia, menggambarkan kondisi pasar tenaga kerja yang semakin padat dan kompetitif. Ia mengungkapkan bahwa, meskipun berada dalam rentang usia yang dianggap "ideal" oleh banyak perusahaan, ia tetap mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan. Pengalaman tersebut membuatnya membayangkan betapa lebih beratnya tantangan yang dihadapi oleh mereka yang sudah tidak lagi memenuhi kriteria usia yang ditetapkan dalam banyak lowongan kerja (DY, wawancara dengan penulis., April 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa, walaupun batasan usia dalam rekrutmen kerap dipandang sebagai kebijakan administratif yang wajar (Amelia et al., 2021), praktik di lapangan justru memperlihatkan bagaimana ketentuan tersebut mempersempit akses terhadap kesempatan kerja, terutama bagi calon pekerja yang dianggap "terlalu tua" untuk memenuhi kebutuhan industri.

Dengan demikian, regulasi yang ada belum sepenuhnya efektif dalam melindungi hak tenaga kerja dari praktik diskriminatif berbasis usia yang terjadi dalam proses rekrutmen.

Pengalaman serupa juga dialami oleh para pekerja yang menjadi informan dalam penelitian ini. Informan AA, misalnya, menceritakan pengalaman buruknya ketika gagal diterima bekerja di salah satu perusahaan di Karawang hanya karena usianya melebihi satu bulan dari batas usia yang diprasyarkan (wawancara dengan penulis, April 2025). Praktik ini bahkan berlangsung sangat ketat dan kaku. Beberapa perusahaan menghitung usia calon pekerja secara sangat detail, seperti yang dijelaskan oleh salah satu informan:

“Jadi, jangan sampai dia udah melewati banyak tahapan seleksi, tapi pas mau tanda tangan kontrak, ternyata usianya udah 22 tahun. Karena kalau di bawah 22 tahun, masih bisa tanda tangan kontrak. Kalau umur 21 kan kebanyakan baru pada lulus, ya, dan belum berkeluarga. Nah, kalau di bagian produksi, harapannya karena produksi itu adalah tulang punggung perusahaan, maka prosesnya sebisa mungkin nggak terganggu. Jadi diharapkan kehadirannya 100%, kerja normal tanpa banyak izin sakit atau izin keluarga. Intinya sih, produktivitas jadi penting karena yang muda dianggap masih di usia yang kuat.” (MH, wawancara dengan penulis., April 2025)

Di sisi lain, bagi para pekerja, batasan usia ini tetap dipersepsikan sebagai wujud diskriminasi yang sangat merugikan (DY, wawancara bersama penulis., April 2025). Konsep ini menggambarkan kondisi di mana seseorang mengalami kerugian akibat faktor usia tanpa alasan yang dapat dibenarkan secara objektif (Izzati, 2024). Mereka menilai bahwa perusahaan cenderung mengasumsikan pekerja yang lebih tua sebagai individu yang tidak lagi produktif, meskipun pada kenyataannya banyak dari mereka masih memiliki kapasitas diri yang baik untuk tetap berada di dalam pasar tenaga kerja, menunjukkan bahwa mereka masih layak untuk dipekerjakan. Narasi ini menunjukkan adanya stereotip usia yang kuat dalam proses rekrutmen, yang tidak sepenuhnya mencerminkan realitas kemampuan pekerja.

Kendati demikian, tidak semua sektor industri menerapkan batasan usia secara ketat. Dalam industri manufaktur, khususnya di sektor garmen, terdapat kecenderungan yang lebih fleksibel dalam menetapkan syarat usia bagi calon pekerja. Salah satu informan, YN, mengungkapkan bahwa di perusahaan garmen tempat ia bekerja, usia bukanlah hambatan utama selama calon pekerja memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan, seperti kemampuan menjahit. Fleksibilitas ini menunjukkan bahwa faktor keterampilan sering kali lebih menentukan dibanding usia semata. Selain itu, pengalaman kerja yang dimiliki juga berkontribusi besar terhadap produktivitas, sehingga persepsi negatif terhadap pekerja yang lebih tua tidak selalu dapat dibenarkan (Safira & Nurdiawati, 2020). Dalam praktiknya, pekerja berusia antara 30 hingga 35 tahun masih memiliki peluang besar untuk diterima, selama

mereka memenuhi kebutuhan spesifik yang diinginkan perusahaan (wawancara dengan penulis, April 2025).

Sebagaimana diungkapkan oleh informan lainnya, persepsi mengenai usia kerja lebih banyak dipengaruhi oleh konstruksi sosial di dunia industri ketimbang kebutuhan riil dunia kerja: "Menurut gue umur tuh bukan masalah sih buat kerja mah, cuma persepsi aja itu mah. Soalnya kalau di luar negeri juga orang udah jompo juga masih ada yang gawe." (S, wawancara dengan penulis., April 2025). Pernyataan ini memperlihatkan adanya kritik terhadap kecenderungan industri di Indonesia yang membatasi kesempatan kerja berdasarkan usia, alih-alih menilai pekerja berdasarkan kompetensi dan kinerja aktual.

Kemudian, S mencurahkan kekhawatirannya terhadap masa depan kariernya, terutama jika praktik pembatasan usia dalam rekrutmen terus berlanjut. Ia menyatakan, "Kalau misal ampe gue tua terus batasan usia buat lamar kerja tuh masih ada dan umur gue udah lewat, kayaknya sih gue jadi pedagang dah." (wawancara dengan penulis., April 2025). Pernyataan tersebut mencerminkan kecemasan yang nyata di kalangan pekerja muda mengenai terbatasnya kesempatan kerja di usia yang seharusnya masih produktif. Fenomena ini juga sejalan dengan temuan Farmand dan Ghilarducci (2019), yang menunjukkan bahwa banyak pekerja kehilangan akses terhadap pasar kerja bahkan sebelum mencapai usia pensiun formal. Akibatnya, mereka menghadapi ketidakpastian ekonomi dan sosial yang signifikan, yang pada akhirnya mendorong sebagian individu untuk mencari alternatif pekerjaan di sektor informal sebagai bentuk bertahan hidup.

3. Strategi Perusahaan dalam Mengontrol Pekerja

Pembatasan usia dalam proses rekrutmen sering kali tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan produktivitas jangka pendek yang ingin dicapai oleh perusahaan, tetapi turut berperan dalam mempertahankan kontrol yang lebih luas terhadap pekerja. Dengan merekrut pekerja muda, perusahaan cenderung mendapatkan individu yang dianggap lebih mudah dibentuk sehingga lebih patuh terhadap aturan internal perusahaan. Pekerja muda, terutama yang baru menyelesaikan pendidikan, umumnya berada pada tahap awal dalam membangun karier dan kehidupan mereka. Bagi para informan, motivasi utama untuk memasuki dunia kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pribadi maupun keluarga (DH, wawancara dengan penulis, April 2025). Hyman (1975) menyatakan bahwa dalam

hubungan industrial, pekerja tidak hanya berperan sebagai individu yang mencari nafkah, tetapi juga sebagai aktor dalam dinamika sosial-ekonomi yang lebih luas.

Saat ini, pekerja muda menjadi kelompok rentang dalam hubungan ketenagakerjaan. Dijelaskan oleh A perwakilan dari Youth FSPMI bahwa perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Omnibus Law menjadi salah satu alasan utama makin memperbesar kerentanan struktural yang dihadapi oleh pekerja muda. Dua poin utama yang disorot adalah perluasan sistem *outsourcing* ke semua lini pekerjaan dan penghapusan upah minimum sektoral. Kebijakan ini berpotensi menurunkan stabilitas kerja dan daya tawar pekerja muda, serta memperkuat ketimpangan relasi kuasa antara pengusaha dan buruh dalam sistem hubungan industrial di Indonesia (wawancara dengan penulis., April 2025).

Di samping itu, rendahnya jumlah pekerja yang terafiliasi dengan serikat buruh juga menjadi salah satu faktor kerentanan. Dari data yang tercatat di Kementerian Ketenagakerjaan, jumlahnya bahkan tidak lebih dari 10%. Sedangkan, sisanya bahkan tidak mengerti apa itu serikat buruh, hak dan kewajiban pekerja itu seperti apa karena tidak tersentuh oleh edukasi-edukasi yang biasanya digaungkan oleh serikat buruh. (A, wawancara dengan penulis., April 2025). Adapun salah satu informan dalam penelitian ini mengakui bahwa dirinya merupakan anggota dari serikat pekerja di perusahaan tempatnya bekerja. Ia secara rutin membayar iuran bulanan yang digunakan untuk berbagai keperluan kolektif seperti perayaan acara, bantuan saat mengalami kemalangan, dan kebutuhan lainnya. Namun demikian, partisipasinya bersifat pasif, tanpa keterlibatan langsung dalam kegiatan serikat. Dalam wawancara, ia menyatakan:

“Nah, ini. Sebenarnya kenapa aku nggak gabung ke serikat pekerja adalah karena dengan aku udah menyetujui surat bahwa aku sebagai anggota, itu udah termasuk ke dalam keanggotaan serikat pekerja itu sendiri. Tapi untuk masuk ke dalam kepengurusannya, enggak, sih, karena aku sadar diri aja—apa yang mau aku suarkan, gitu. Dan sebenarnya belum waktunya, sih, kalau menurut aku. Soalnya belum banyak pertanyaan seputar pekerjaan dan aku juga belum tahu secara menyeluruh fungsi dari serikat pekerja itu sendiri. Jujur, aku masih awam banget, sih.” (DH, wawancara dengan penulis, April 2025)

Lebih lanjut, terdapat pula informan lain yang menceritakan bahwa di perusahaan tempat ia bekerja, terdapat program pertukaran pekerja ke pabrik utama di Jepang. Namun, salah satu persyaratan untuk mengikuti program ini adalah larangan keterlibatan atau afiliasi dengan serikat pekerja. Kondisi tersebut membuat para pekerja yang berminat mengikuti program ini enggan untuk bergabung dengan serikat pekerja, karena khawatir tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan (H, wawancara dengan penulis., Februari 2025).

Dampak semacam ini ditanggapi perwakilan serikat pekerja Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), sebagai bentuk upaya sistematis untuk melemahkan atau menghambat organisasi serikat pekerja di tempat kerja. Padahal, tindakan tersebut termasuk pelanggaran serius yang apabila terbukti, dapat dilaporkan dan diproses melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun, kurangnya keberanian pekerja muda dalam menyuarakan hak-haknya tidak semata-mata berkaitan dengan faktor usia. Status kepegawaian juga memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk dinamika tersebut. Salah satu informan, misalnya, mengungkapkan bahwa sebagai pekerja kontrak, ia merasa ragu untuk mengajukan hak cuti karena khawatir akan berdampak buruk pada penilaian performanya:

"Sejauh ini, sih, aku belum pernah menyuarakan, ya. Mungkin baru ke teman-teman komunitas aja, terkait... apa namanya... waktu cuti. Karena aku tuh masih karyawan kontrak, ya. Jadi, mungkin masih dalam tahap penilaian. Jadi, mau ngajuin cuti tuh takut ngaruh ke penilaian performa, jadi jelek ke depannya." (DH, wawancara dengan penulis., April 2025)

Kondisi ini mencerminkan bagaimana posisi pekerja kontrak yang rentan mendorong mereka untuk menahan diri dari menuntut hak-haknya, bahkan yang paling dasar sekalipun. Dalam konteks lain, seorang pekerja menceritakan bahwa pelatihan yang diterimanya di tempat kerja secara implisit menanamkan konsep buruh ideal sebagai mereka yang tidak melanggar peraturan perusahaan, termasuk dalam situasi yang sebenarnya merugikan pekerja. Salah satu contohnya adalah terkait hak cuti haid, yang secara hukum dijamin melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan. Meski demikian, di perusahaannya berlaku aturan tidak tertulis yang melarang pekerja perempuan mengambil cuti tersebut. Alih-alih memperjuangkan hak yang sudah dijamin secara legal, DY memilih untuk bungkam, mempertimbangkan betapa sulitnya kondisi ekonomi dan terbatasnya lapangan pekerjaan. Pilihan diam ini menunjukkan tekanan struktural yang dihadapi oleh pekerja dalam mempertahankan posisi mereka di tengah hubungan industrial yang timpang (wawancara dengan penulis., April 2025).

4. Resistensi Pekerja Terhadap Batas Usia Rekrutmen

Meskipun terkesan tidak tampak adanya perlawanan terkait dengan pembatasan usia dalam proses rekrutmen ini, nyatanya masih terdapat bentuk resistensi yang muncul dari seorang pekerja kantoran yang telah mengajukan permohonan uji materi (judicial review) terhadap Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

terkait dengan batas usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja. LH menilai bahwa pasal tersebut, yang memberikan ruang bagi perusahaan untuk merekrut sendiri tenaga kerja, justru membuka celah bagi munculnya persyaratan-persyaratan rekrutmen yang tidak objektif dan diskriminatif—seperti batas usia ini atau penampilan fisik yang menarik. Hal ini dipandang berkontribusi pada tingginya angka pengangguran di Indonesia, serta menimbulkan kecemasan dan ketidakpercayaan diri di kalangan pencari kerja. Oleh karena itu, pengajuan *judicial review* dilakukan sebagai bentuk respons terhadap ketidakadilan tersebut (wawancara dengan penulis., November 2025).

“Meskipun Pasal 35 ayat (1) itu secara bab tersendiri berbicara tentang penempatan tenaga kerja, tetapi isi dari pasal tersebut adalah bahwa salah satu pihak dapat merekrut sendiri tenaga kerja. Nah, “dapat merekrut sendiri tenaga kerja” itu sangat bias sekali, gitu. Di sinilah kesempatan perusahaan untuk mendefinisikan sendiri persyaratan-persyaratan apa saja yang mereka tetapkan.” (LH, wawancara dengan penulis., November 2025)

Pengajuan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi ini didasari oleh kerugian konstitusional potensial, yaitu kekhawatiran atas kemungkinan bahwa di masa yang akan datang, usia ini bisa menjadi hambatan dalam proses pencarian kerja. Di samping itu, LH juga menegaskan bahwa pengajuan ini tidak hanya untuk kepentingan pribadi dirinya sendiri. Tetapi, juga untuk kepentingan masyarakat luas karena dalam penilaiannya efek dari kebijakan ini bisa meluas seperti efek domino. Dalam prosesnya, ia hanya dibantu oleh beberapa pengacara—tanpa kontribusi dari serikat buruh. Dalam konteks ini, LH memiliki persepsi yang kurang baik terhadap serikat pekerja yang ia anggap terlalu politis dan tidak fokus pada isu-isu substansial seperti batas usia dalam lowongan kerja. Ia khawatir jika dibantu oleh serikat akan ada beban balas budi berupa uang (wawancara dengan penulis., November 2025).

Dalam proses persidangan di Mahkamah Konstitusi, muncul dinamika perdebatan di antara para hakim, khususnya mengenai apakah praktik pembatasan usia dapat dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi berdasarkan definisi dalam instrumen hukum hak asasi manusia. Salah satu Hakim Konstitusi, Guntur Hamzah, secara eksplisit menyatakan bahwa frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja” memang membuka celah potensial bagi terjadinya praktik diskriminatif oleh perusahaan. Ia bahkan menyatakan persetujuan terhadap substansi keberatan yang diajukan pemohon. Namun demikian, Mahkamah secara serempak memutuskan untuk menolak permohonan *judicial review* tersebut dengan alasan bahwa permohonan dinilai “tidak beralasan menurut hukum.” Putusan ini dinilai mengecewakan

oleh pemohon, karena harapannya agar Mahkamah menjadi arena koreksi terhadap ketimpangan regulasi ketenagakerjaan tidak terealisasi melalui pertimbangan hukum yang memadai (LH, wawancara dengan penulis., November 2025).

Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya, merujuk pada definisi diskriminasi sebagaimana tercantum dalam ketentuan hak asasi manusia. Hakim Konstitusi, Arief Hidayat menyampaikan bahwa suatu tindakan hanya dapat dikategorikan sebagai diskriminatif apabila pembedaan dilakukan atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, atau keyakinan politik. Dengan demikian, Mahkamah menilai bahwa kriteria seperti batas usia, pengalaman kerja, maupun latar belakang pendidikan tidak termasuk dalam kategori diskriminasi sebagaimana diatur dalam kerangka normatif HAM. Atas dasar tersebut, Mahkamah menyimpulkan bahwa pembatasan usia dalam proses rekrutmen tidak dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi dalam konteks hak atas pekerjaan. Sebagaimana dinyatakan oleh Hakim Arief Hidayat, “Sehingga menurut Mahkamah tidak terkait dengan diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan.” (Mahkamah Konstitusi RI, 2024).

Meskipun begitu, dari hasil temuan peneliti menunjukkan bahwa adanya penerimaan pasif terhadap diskriminasi usia yang mengindikasikan bahwa banyak pekerja tidak lagi melihatnya sebagai ketidakadilan, melainkan sebagai realitas yang tidak terhindarkan dalam dunia kerja. Minimnya resistensi ini, pada gilirannya, memperkuat posisi dominan perusahaan dalam menentukan syarat dan kondisi kerja, sekaligus melemahkan posisi tawar pekerja baik secara individual maupun kolektif. Dengan demikian, pelembagaan ketimpangan dalam hubungan industrial tidak semata-mata terjadi karena kekuatan ekonomi perusahaan, tetapi juga karena proses sosial yang menjinakkan potensi perlawanan dari pihak pekerja sendiri. Sebagaimana yang disebutkan oleh salah satu informan:

“Kalau dari pekerja, sih, enggak ada, ya (obrolan soal batasan usia). Tapi mereka ngewanti-wanti buat kerja di sini dua tahun aja cukup, sisanya kalian nyari kerja di luar. Enggak nyinggung soal proses rekrutmen. Ini diutarain sama leaderku karena dia orangnya rasional banget. Karena kita, kan, ngikutin kontrak, ya. Jadi, kalau ada anak yang habis kontrak, beliau suka ngomong, ‘Udah, di sini dua tahun aja cukup, karena jalur rezeki itu, kan, ada sembilan. Nah, salah satunya bekerja untuk orang lain. Sedangkan di luar sana tuh masih ada delapan pintu rezeki lainnya.’ (DH, wawancara dengan penulis., April 2025)

PEMBAHASAN

Kebijakan pembatasan usia yang diskriminatif dalam proses rekrutmen kerja pada sektor industri manufaktur Kabupaten Karawang sekilas tampak sederhana di permukaan.

Padahal, kondisi ini menyimpan kompleksitas relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja di dalamnya. Kebijakan ini tidak hanya menyoal siapa yang layak bekerja dan siapa yang tidak, tetapi menjadi cerminan adanya mekanisme reproduksi kekuasaan yang bekerja secara multidimensi. Untuk menelusuri bagaimana kekuasaan direproduksi dalam praktik pembatasan usia ini, teori *The Four Dimensions of Power* (Haugaard, 2021) menjadi alat bantu dalam proses analisisnya.

Kebijakan ini ditetapkan secara formal oleh manajemen perusahaan dalam struktur manajerialnya. Pada konteks ini, perusahaan memegang kapasitas penuh sebagai aktor dominan yang dapat menentukan siapa yang dianggap layak untuk direkrut sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini, kekuasaan beroperasi melalui kapasitas perusahaan untuk bertindak dan mengendalikan akses ke pasar tenaga kerja. Sementara itu, para pencari kerja—terutama mereka yang berusia di atas 30 tahun—tidak memiliki kapasitas untuk menegosiasikan kebijakan ini. Di sisi lain, pekerja muda yang lolos seleksi sebenarnya berada dalam posisi yang sangat terbatas. Mereka bekerja bukan dalam kondisi otonom, tetapi sebagai respons terhadap tekanan kebutuhan hidup, keterbatasan kesempatan kerja, dan ketakutan akan sulitnya mencari pekerjaan lain. Secara formal mereka tampak memilih, tetapi secara substantif mereka dipaksa untuk tunduk pada struktur tersebut. Kondisi ini mencerminkan dimensi pertama kekuasaan: relasi antar-agensi, di mana satu pihak (perusahaan) mampu memaksakan kehendaknya atas pihak lain (calon pekerja), tanpa perlu menggunakan kekerasan fisik. Namun, di sisi lain membatasi agensi lain untuk bertindak sesuai dengan kehendaknya.

Kebijakan pembatasan usia menjadi instrumen penyaringan untuk mendapatkan pekerja muda yang dianggap lebih mudah dikontrol, belum terpapar gerakan buruh, dan lebih patuh pada aturan perusahaan. Di sinilah kekuasaan dilembagakan dalam struktur, bukan hanya dalam keputusan individu. Selain itu, struktur ini hadir melalui desain status hubungan kerja yang terfragmentasi: pekerja tetap, kontrak, dan *outsourcing* melaksanakan tugas yang sama, tetapi dibedakan secara tajam dalam hal perlindungan hak, stabilitas pekerjaan, dan upah. Posisi yang rentan ini membuat mereka lebih mudah dikendalikan oleh perusahaan dan sulit untuk menyuarakan keberatan terhadap ketidakadilan, termasuk soal diskriminasi usia. Hal ini sejalan dengan temuan Krause dan Park (2023), yang menyatakan bahwa perbedaan status sosial dan ekonomi dalam dunia kerja sering kali memengaruhi sejauh mana individu dapat atau berani mengajukan keluhan atas praktik diskriminatif.

Meskipun penelitian ini berfokus pada pekerja muda bagian produksi dengan status kerja yang tidak tetap, temuan dari satu informan yang berstatus sebagai karyawan tetap di bagian manajemen menunjukkan bahwa tekanan struktural dan simbolik juga dirasakan oleh kelompok pekerja yang secara formal memiliki posisi lebih stabil. Ketakutan akan pemutusan kerja, keengganan untuk menuntut hak, serta rasa sungkan untuk berserikat mencerminkan bahwa mekanisme kekuasaan tetap bekerja dalam bentuk yang lebih halus, yaitu melalui norma-norma kepatuhan dan loyalitas yang telah tertanam dalam budaya kerja perusahaan. Hal ini memperkuat argumen bahwa kekuasaan dalam hubungan industrial tidak hanya bekerja melalui struktur kontraktual, tetapi juga melalui pembentukan disposisi dan kesadaran pekerja—sebagaimana dijelaskan dalam dimensi epistemik dan ontologis teori *Four Dimensions of Power* dari Haugaard (2021).

Dalam konteks pekerja muda, hal ini berarti mereka cenderung lebih menerima syarat-syarat yang ditetapkan oleh perusahaan, karena keterbatasan mereka dalam posisi tawar dan kebutuhan mendesak untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, sering kali mereka harus menyesuaikan diri dengan tuntutan perusahaan, seperti jam kerja yang fleksibel atau upah yang mungkin lebih rendah daripada yang diinginkan, karena pada titik ini, kesempatan untuk memperoleh pekerjaan jauh lebih penting daripada negosiasi kondisi kerja yang ideal. Struktur hubungan kerja menjadi alat kontrol yang sistematis, memastikan pekerja tetap berada dalam posisi yang sulit untuk menuntut hak-haknya tanpa risiko kehilangan pekerjaan. Pada akhirnya, pekerja berpartisipasi secara aktif di dalamnya melalui sistem insentif dan mekanisme kontrol internal perusahaan, membuat mereka mau tidak mau harus meningkatkan produktivitas yang berhasil memperkuat struktur kapitalis yang ada (Burawoy, 1979).

Selain itu, kebijakan pembatasan usia ini tidak berdiri sendiri, melainkan diperkuat oleh sistem ketenagakerjaan yang ada dan lemahnya regulasi yang mencegah diskriminasi berbasis usia pada level pusat dan daerah. Hal ini menciptakan norma sosial yang mendiskreditkan pekerja yang lebih tua dan mempersempit akses kerja bagi mereka. Seperti dijelaskan oleh Giddens (1971) dan Bourdieu (1990), struktur sosial tidak hanya membentuk tindakan, tetapi juga direproduksi oleh tindakan itu sendiri. Dalam konteks ini, batasan usia mencerminkan konstruksi tentang “pekerja ideal” yang dipahami sebagai muda, patuh, dan produktif secara fisik. Para aktor—baik pekerja maupun perekrut—berperilaku sesuai dengan norma ini, tanpa selalu menyadari bahwa mereka sedang berada di dalam suatu mekanisme

reproduksi kekuasaan. Meskipun teori strukturasi membantu menjelaskan proses internalisasi norma, pendekatan ini kurang memadai untuk memahami bagaimana kekuasaan secara aktif dipertahankan. Karena itu, teori kekuasaan Haugaard (2021) menjadi penting untuk menangkap bagaimana kekuasaan bekerja tidak hanya dalam kebijakan formal, tetapi juga dalam praktik relasional dan simbolik antara pekerja dan pengusaha.

Seperti yang diajukan oleh Haugaard (2021), struktur sosial bukan hanya konteks eksternal yang memengaruhi tindakan sosial, tetapi juga bagian dari tindakan sosial itu sendiri. Pembatasan usia dalam rekrutmen ini menunjukkan bagaimana tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memilih pekerja berdasarkan usia pada akhirnya berujung pada reproduksi struktur sosial yang mendiskriminasi pekerja yang lebih tua. Pembatasan ini, di satu sisi, mempertahankan struktur ketimpangan yang ada. Namun, di sisi lain, ada potensi destrukturisasi melalui kesadaran bahwa pembatasan usia ini adalah konstruksi sosial yang dapat dipertanyakan dan diubah. Ketika pekerja sebagai individu yang kurang berkuasa mulai menyadari bahwa pembatasan usia ini bersifat sosial dan bukan alami, mereka mungkin akan terdorong untuk merubah struktur tersebut (Haugaard, 2021). Dan, untuk masuk ke dalam proses perubahan tersebut, ini berkaitan dengan dimensi kekuasaan selanjutnya karena mereka mempunyai keterkaitan yang sangat erat, saling bergantung.

Kekuasaan tidak hanya bekerja melalui tindakan atau struktur formal. Ia juga bekerja melalui pembentukan perspektif. Pada dimensi epistemik, kekuasaan bekerja dalam proses produksi pengetahuan dan justifikasi atas diskriminasi usia. Persepsi bahwa pekerja muda lebih ideal, lebih kuat, dan lebih patuh telah menjadi pengetahuan yang diterima begitu saja oleh perusahaan dan pekerja itu sendiri. Dalam konteks ini, kekuasaan perusahaan tidak hanya dijalankan melalui kontrol langsung atas tenaga kerja, tetapi juga melalui produksi makna-makna sosial yang melegitimasi ketimpangan. Akibatnya, relasi industrial yang timpang semakin dilembagakan dan sulit digugat, karena struktur ketidakadilan tersebut telah menjadi bagian dari kesadaran sehari-hari para pekerja. Dalam hal ini, dimensi epistemik kekuasaan bekerja sangat halus: pekerja tidak merasa bahwa mereka sedang dieksploitasi atau didiskriminasi, karena mereka telah menginternalisasi keyakinan bahwa mereka memang "cocok" untuk bekerja di usia muda, dan bahwa usia yang lebih tua bukan lagi dalam masa yang produktif untuk bekerja di pabrik.

Narasi tersebut juga diperkuat oleh kebutuhan ekonomi yang mendesak, sehingga alih-alih mempertanyakan kebijakan diskriminatif, para pekerja cenderung

membenarkannya. Pengetahuan tentang hak-hak dasar buruh, tentang fungsi serikat pekerja, atau bahkan tentang kemungkinan perlawanan nyaris tak hadir dalam kesadaran mereka, yang akhirnya membuat posisi tawar mereka makin lemah. Hal tersebut yang kemudian menciptakan sebuah anggapan bahwa usia muda adalah standar yang tidak bisa diganggu gugat—sebuah “kebenaran” yang dianggap sah dan alami dalam dunia kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Lukes (1974), ketika struktur sosial ini diterima sebagai “kebenaran” yang tidak dapat dipertanyakan, maka kemungkinan untuk melakukan perubahan menjadi terhambat. Haugaard (2021) menggambarkan kondisi ini sebagai kekuasaan yang tersembunyi dalam “kebenaran sehari-hari”, yang tertindas pun bisa ikut mempercayai dan melanggengkan tatanan yang menindas mereka. Ini yang bikin perubahan sosial jadi sulit.

Dalam melihat praktik diskriminasi usia dalam proses rekrutmen di sektor industri manufaktur di Karawang, penting untuk tidak hanya memahami persoalan ini sebagai pelanggaran normatif terhadap prinsip kesetaraan kerja, tetapi juga sebagai cerminan dari cara berpikir kolektif yang telah mengakar dalam institusi ketenagakerjaan. Merujuk pada Mary Douglas (1986), institusi tidak hanya bekerja melalui aturan formal, tetapi juga melalui sistem makna bersama yang bersifat kognitif. Diskriminasi usia bukan sekadar kebijakan rekrutmen yang eksklusif, melainkan bagian dari konvensi sosial yang memandang usia muda sebagai simbol produktivitas, adaptabilitas, dan efisiensi. Konvensi ini bersifat “self-policing” (Douglas, 1986), dalam arti aktor-aktor dalam dunia kerja—perusahaan, pekerja, masyarakat, hingga pemerintah—menjalankan dan memelihara praktik diskriminatif ini bukan karena dipaksa, tetapi karena meyakini bahwa inilah praktik yang “rasional” atau “wajar.” Bahkan, pekerja sendiri kerap tidak mempersoalkannya karena telah tersosialisasi dalam logika pasar tenaga kerja yang mendewakan usia muda.

Dengan demikian, diskriminasi usia dalam hubungan industrial tidak hanya mencerminkan praktik pasar tenaga kerja yang tidak adil, tetapi juga memperlihatkan bagaimana kekuasaan bekerja melalui institusi dan kognisi kolektif. Ketika konvensi sosial dan kelembagaan secara bersamaan menyangkal legitimasi suara kelompok tertindas, maka kita tengah berhadapan dengan bentuk kekuasaan yang tersembunyi namun sangat efektif dalam mereproduksi ketimpangan. Temuan wawancara yang penulis lakukan menguatkan hal ini, di mana seluruh pekerja, terlepas dari status kepegawaianya, menyiratkan bahwa batasan usia telah menjadi kualifikasi wajib yang seolah-olah diterima tanpa banyak pertanyaan, bahkan di perusahaan tempat mereka saat ini bekerja. Narasi kolektif semacam ini menjadi semakin

sulit dilawan ketika institusi serikat pekerja, yang secara normatif seharusnya menjadi pembela kepentingan pekerja, justru tidak memprioritaskan isu ini.

Adanya normalisasi dan pemakluman atas praktik ini—baik dari kalangan perusahaan, pekerja, maupun pemerintah—membuat diskriminasi berbasis usia menjadi seolah tidak terlihat. Namun, tetap efektif untuk mempertahankan struktur kekuasaan dalam hubungan industrial yang timpang dan berat sebelah. Sebagaimana yang dikatakan oleh Mitchell (2021) bahwa diskriminasi usia tidak hanya menghambat peluang kerja bagi pekerja yang lebih tua, tetapi juga memperburuk ketimpangan dalam pasar tenaga kerja dengan menurunkan posisi tawar mereka terhadap perusahaan. Hyman (1975) menyoroti posisi subordinat pekerja sebagai cerminan ketimpangan kekuasaan. Ketimpangan ini menciptakan ketegangan antara pemberi kerja dan pekerja, di mana batasan usia berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang mempersempit ruang negosiasi tenaga kerja (Bachrach & Baratz, 1962). Dengan demikian, kebijakan pembatasan usia tidak hanya berdampak pada individu yang terdampak secara langsung, tetapi juga mencerminkan pola hubungan kekuasaan dalam struktur ekonomi dan industri secara lebih luas.

Semua itu membentuk semacam realitas sosial yang diterima bersama sebagai hal yang lumrah. Struktur yang tidak adil, perlakuan yang tidak setara berdasarkan status kerja, bahkan pelarangan serikat pekerja telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari yang tak lagi dipertanyakan. Realitas sosial ini menunjukkan bagaimana kekuasaan juga bekerja pada tataran ontologis, yakni dalam membentuk dunia sosial itu sendiri—membuat diskriminasi tampak sebagai hal yang lumrah, dan perlawanan sebagai hal yang mengganggu. Bahkan ketika muncul upaya perlawanan seperti uji materi ke Mahkamah Konstitusi, respons di kalangan pekerja cenderung pasif. Banyak dari mereka yang tidak merasa terhubung dengan isu tersebut, atau bahkan tidak tahu bahwa pembatasan usia dapat digugat secara hukum. Dalam kondisi seperti ini, kekuasaan tidak hanya dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja, tetapi juga direproduksi oleh pekerja sendiri melalui penerimaan pasif terhadap sistem yang menindas mereka. Haugaard (2021) menyebut ini sebagai bentuk kekuasaan yang bekerja melalui penciptaan struktur makna sosial, yang akhirnya membatasi imajinasi kolektif pekerja tentang apa yang adil dan mungkin untuk diperjuangkan. Selama para pekerja muda merasa sistem ini natural, maka tidak akan muncul dorongan untuk mengorganisir atau menggugat status quo. Inilah bentuk dominasi yang paling stabil—karena tidak perlu pemaksaan eksplisit.

Mengingat kondisi industri saat ini yang didominasi oleh para pekerja muda yang tampak manut dengan aturan-aturan perusahaan karena posisi mereka yang lemah, pembatasan usia ini memperlihatkan bagaimana terciptanya kontrol yang dilakukan oleh perusahaan untuk mereproduksi ketidaksetaraan kekuasaan di antara mereka dan pekerja dalam hubungan industrial. Bukan sekedar soal “efisiensi,” pembatasan usia ini juga merupakan mekanisme subtil untuk memperkuat dan mempertahankan status quo perusahaan terhadap pekerja. Hal ini menciptakan kondisi kekuasaan perusahaan atas pekerja tetap dominan dan tidak banyak terganggu oleh adanya perlawanan atau negosiasi serius dari pihak pekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik pembatasan usia dalam rekrutmen tenaga kerja pada sektor industri otomotif di Kabupaten Karawang tidak dapat dipahami semata-mata sebagai kebijakan administratif semata, melainkan sebagai mekanisme kekuasaan yang beroperasi secara multidimensional dan saling terkait. Melalui pendekatan Four Dimensions of Power yang dikembangkan oleh Mark Haugaard (2021), praktik diskriminatif ini dapat dianalisis sebagai bagian dari proses reproduksi kekuasaan dalam relasi industrial yang timpang.

Dengan demikian, diskriminasi usia dalam perekrutan pekerjaan bukan hanya masalah kebijakan internal dari perusahaan saja, tetapi bagian dari strategi kekuasaan yang bekerja melalui agensi, struktur, epistemik, dan ontologi sosial secara bersamaan. Pembatasan usia adalah teknik kontrol yang tidak hanya membatasi siapa yang dapat bekerja, tetapi juga membentuk persepsi mengenai siapa yang merasa layak bekerja, dan siapa yang bersedia tunduk pada ketidakadilan sebagai sesuatu yang normal dan wajar. Sehingga, dalam hubungan industrial, pekerja muda ini secara tidak langsung menjadi bagian dari reproduksi kekuasaan: mereka melegitimasi praktik eksklusif terhadap kelompok usia lain dan ikut menjaga batasan siapa yang dianggap “ideal” untuk menjadi pekerja.

Diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tidak hanya memperlihatkan operasi kekuasaan secara langsung dan terbuka, tetapi juga bagaimana kekuasaan direproduksi melalui struktur sosial, wacana, dan disposisi subjek. Relasi industrial yang eksklusif terhadap kelompok usia tertentu bukanlah gejala yang netral, melainkan ekspresi dari tatanan kekuasaan yang stabil karena mendapatkan justifikasi dari berbagai dimensi, termasuk dari

mereka yang secara tidak sadar turut melanggengkannya. Dalam konteks ini, kekuasaan bekerja bukan sekadar untuk menindas, tetapi juga untuk membentuk dan menstabilkan struktur relasi sosial melalui reproduksi makna yang dianggap wajar dan alamiah.

Temuan penelitian ini mengindikasikan perlunya regulasi ketenagakerjaan yang lebih progresif dan inklusif untuk menghapuskan praktik pembatasan usia dalam rekrutmen kerja. Pemerintah juga harus memperkuat pengawasan terhadap iklan lowongan kerja dan mendorong perusahaan untuk mengadopsi prinsip non-diskriminasi secara menyeluruh. Selain kebutuhan regulasi serikat pekerja perlu lebih aktif dalam mengadvokasi isu diskriminasi usia sebagai bagian dari perjuangan struktural melawan ketimpangan relasi kerja. Selain memperjuangkan hak-hak pekerja yang sudah direkrut, serikat juga harus memperluas basis perjuangan pada tahap awal hubungan industrial, yakni rekrutmen.

Akhirnya, peneliti mengusulkan agar dilakukan kajian lanjutan yang lebih mendalam mengenai mekanisme reproduksi kekuasaan dalam praktik ketenagakerjaan lainnya, seperti sistem kontrak, magang, dan outsourcing selain yang sudah disajikan artikel ini dari konteks Karawang. Pendekatan interdisipliner yang memadukan studi hubungan industrial, politik kekuasaan, dan sosiologi kerja dapat memperkaya pemahaman terhadap persoalan-persoalan buruh kontemporer.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, E. R. (2016). *Analysis of Trends and Challenges in the Indonesian Labor Market*. Asian Development Bank. www.adb.org
- Amelia, S. P., et al. (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>
- Apriyani, N. W. E. (2024). Age Restriction for Job Application from a Human Rights Perspective. *Journal of Law, Politic, and Humanities (JLPH)*, Vol. 4, No.5, 1850-1857. <https://doi.org/10.38035/jlph>
- Bachrach, P., & Baratz, M. S. (1962). Two faces of power. *The American Political Science Review*, 56(4), 947–952. <https://doi.org/10.2307/1952796>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2022). Jumlah tenaga kerja industri besar sedang kabupaten/kota. <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTUjMg==/jumlah-tenaga-kerja-industri-besar-sedang-kab-kota.html>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Profil ketenagakerjaan Kabupaten Karawang hasil Sakernas Agustus 2023*. <https://web-api.bps.go.id/download.php?f=>
- BBC News Indonesia. (2024, Juli 30). Gugatan batas usia kerja ditolak MK: Diskriminasi atau

kebijakan wajar? BBC News Indonesia.
<https://www.bbc.com/indonesia/articles/c3ggq4g22pno>

Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Stanford, CA: Stanford University Press

Bryman, A. (2015). *Social Research Methods (4th Edition)* by Alan Bryman. Abhigyan VO - 32, 4.

Billah, M. M. (2017). *Strategi Pengendalian Negara Atas Buruh: Studi Awal Masalah Perburuhan di Indonesia Pasca 1965 dari Perspektif Althusserian dan Gramscian* (Tesis Magister, Universitas Indonesia). Perpustakaan Universitas Indonesia.

Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. University of Chicago Press.

CNN Indonesia. (2024, Juli 30). MK tolak gugatan UU Ketenagakerjaan, batas usia bukan diskriminasi. CNN Indonesia.
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20240730162502-12-1127234/mk-tolak-gugatan-uu-ketenagakerjaan-batas-usia-bukan-diskriminasi>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.

Dahl, R. A. (1957). The concept of power. *Behavioral Science*, 2(3), 201–215.
<https://doi.org/10.1002/bs.3830020303> European Commission. (2023). *Legislation: Employment Equality Directive (2000/78/EC)*. Retrieved from <https://employment-social-affairs.ec.europa.eu>

Douglas, Mary. (1986). *How Institutions Think*. Syracuse: Syracuse University Press.

Foucault, M. (1980). *Power/knowledge: Selected interviews and other writings, 1972–1977* (C. Gordon, Ed.). Brighton: Pers Harvester.

Farmand, A. & Ghilarducci, T. (2019). "Why American Older Workers Have Lost Bargaining Power," SCEPA working paper series. 2019-02, Schwartz Center for Economic Policy Analysis (SCEPA), The New School.

Fiske, S. T., & Becker, T. (2022). *Understanding the Aging Workforce: Defining a Research Agenda*. The National Academies Press.

Giddens, Anthony. *Capitalism and Modern Social Theory: An Analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Max Weber*. Cambridge [Eng.]: University Press, 1971.

Haugaard, M. (2021). The Four Dimensions of Power: Conflict and Democracy. *Journal of Political Power*, 14(1), 153–175. <https://doi.org/10.1080/2158379X.2021.1878411>

Hyman, R. (1975). *Industrial relations*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-15623-8>

Hyman, R. (2008). The state in industrial relations. In SAGE Publications Ltd eBooks (pp. 258–283). <https://doi.org/10.4135/9781849200431.n14>

Izzati, N. R. (2024). *Diskriminasi usia dalam lowongan pekerjaan: Bagaimana ageism merugikan pekerja, terutama pekerja kontrak dan perempuan*. The Conversation.

<https://theconversation.com/diskriminasi-usia-dalam-lowongan-pekerjaan-bagaimana-ageism-merugikan-pekerja-terutama-pekerja-kontrak-dan-perempuan-199603>

Karawang Sentra Bizhub. (2023). Menengok potensi klaster industri di Karawang sebagai pusat pertumbuhan ekonomi. <https://karawangsentrabizhub.id/news/menengok-potensi-klaster-industri-di-karawang-sebagai>

Kochan, T. (1980) *Collective Bargaining and Industrial Relations*. Homewood: Irwin-Dorsey.

Krause, G. A., & Park, J. (2023). How status-group power differentials shape age discrimination within U.S. federal agencies: Evidence from EEOC formal complaint filings, 2010–2019. *Public Administration Review*, 83, 51–64.

Lukes, S. (1974). *Power: A Radical View*. Palgrave Macmillan.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2024, Juli 30). MK Tolak Permohonan yang Menyoal Batasan Usia Pelamar dalam Lowongan Pekerjaan. Diakses dari <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=21354>

Marsden, R. (1982). *Industrial Relations: A Critique of Empiricism*. *Sociology*, 16(2), 232–250. <https://doi.org/10.1177/0038038582016002005>

McConatha, J. T., et al. (2023). The gendered face of ageism in the workplace. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 10(1–2). <https://doi.org/10.14738/assrj.101.13844>

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (1994). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Mitchell, D. S. (2021). Age discrimination in the U.S. labor market is a major economic obstruction. Washington Center for Equitable Growth. Retrieved from <https://equitablegrowth.org/age-discrimination-in-the-u-s-labor-market-is-a-major-economic-obstruction>

Moleong, L. J. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Neuman, W. L. (2017). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson.

OECD. (2023). *Employment outlook 2023: Tackling labour market challenges*. <https://www.oecd.org>

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>

Pitriyani, A. T. (2024). Tampilan ageisme sebagai kekerasan simbolik pada perempuan di tempat kerja. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development (IJSED)*, 6(1).

Raissa, A. (2019). Perlindungan bagi para pencari kerja dari kualifikasi perusahaan yang diskriminatif. *Mimbar Keadilan*, 12(2), 262.

Rothenberg, J. Z., & Gardner, D. S. (2011). *Protecting older workers: The failure of the Age*

Discrimination in Employment Act of 1967. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 38(1), 9-30. <https://doi.org/10.15453/0191-5096.3582>

Royall, F. (2004). Problems of collective action: Associations of the unemployed in France and Ireland. In R. Edmondson (Ed.), *The political context of collective action: Power, argumentation and democracy* (pp. 146–162). Routledge.

Ruhlessin, M. F. (2022, Agustus 3). Karawang ditargetkan jadi kota industri. *Kompas*. <https://www.kompas.com/properti/read/2022/08/03/194500121/karawang-ditargetkan-jadi-kota-industri->

Safira, R. A. D., & Nurdiawati, E. (2020). Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja. *Faletehan Health Journal*, 7(2), 113–118. www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. (1999). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165. <https://peraturan.go.id>

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan). (1999). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56. <https://peraturan.go.id>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. <https://peraturan.go.id>