

ABSTRAK

Bilqis Alika Alfathia. Studi Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Jerman terkait Penetapan Batas Usia Maksimal dalam Kualifikasi Lowongan Pekerjaan.

Diskriminasi usia dalam rekrutmen kerja masih sering terjadi di Indonesia melalui pencantuman batas usia maksimal dalam iklan lowongan kerja. Meskipun prinsip non-diskriminasi telah diatur dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan, namun tidak terdapat satupun yang secara eksplisit melarang diskriminasi usia. Sementara itu, Jerman memiliki pengaturan hukum ketenagakerjaan yang secara tegas melarang diskriminasi usia, sehingga relevan dijadikan rujukan perbandingan bagi penguatan regulasi di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan menganalisis secara komparatif pengaturan hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Jerman terkait penetapan batas usia maksimal pada kualifikasi lowongan pekerjaan. Selain itu, penelitian ini menelaah implikasi yuridis dan praktis dari perbedaan sistem hukum kedua negara terhadap perlindungan hak pencari kerja dari diskriminasi usia.

Penelitian ini mengacu pada beberapa teori hukum, yakni teori perbandingan hukum untuk menelaah persamaan dan perbedaan regulasi Indonesia dan Jerman terkait isu yang dibahas, teori keadilan sebagai pijakan dalam menilai kesetaraan akses terhadap pekerjaan, teori kausalitas untuk memahami hubungan sebab-akibat antara kekosongan hukum (*wetvacuum*) dengan maraknya praktik diskriminasi usia di Indonesia, serta teori hukum responsif untuk menekankan pentingnya regulasi yang adaptif terhadap kebutuhan masyarakat.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perbandingan hukum, diperkuat dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan dokumentasi. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis dengan melalui tahap deskriptif, identifikasi, dan penjelasan untuk memahami bagaimana masing-masing sistem hukum menyikapi praktik diskriminasi usia dalam rekrutmen kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jerman telah memiliki perlindungan komprehensif melalui *General Act on Equal Treatment (AGG)*, *Works Constitution Act (BetrVG)*, serta *EU Directive 2000/78/EC*. Regulasi tersebut secara tegas melarang diskriminasi usia, menetapkan mekanisme beban pembuktian terbalik, serta melibatkan dewan pekerja dalam perekrutan. Berbeda dengan Jerman, Indonesia masih menghadapi kekosongan hukum (*wetvacuum*) karena belum terdapat norma yang secara eksplisit melarang diskriminasi usia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta berbagai peraturan pelaksanaannya hanya memuat ketentuan umum tanpa mengatur mekanisme pengawasan pada tahap pra-hubungan kerja maupun menyediakan akses penyelesaian sengketa sebelum hubungan kerja terbentuk.

Kata Kunci: Diskriminasi Usia, Hukum Ketenagakerjaan, Kekosongan Hukum (*wetvacuum*), Perbandingan Hukum, Batas Usia Maksimal