

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Ketenagakerjaan merupakan suatu faktor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi suatu negara¹ yang bergantung pada keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja ditentukan oleh perusahaan atau produsen, sedangkan penawaran tenaga kerja disediakan oleh pekerja.² Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan yang signifikan, termasuk kenaikan tingkat pengangguran.³ Maka dari itu, untuk mencapai keseimbangan tersebut yang perlu diperhatikan tidak hanya jumlah kesempatan kerja, tetapi juga kualitas tenaga kerja, termasuk keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar.

Perusahaan pada umumnya membutuhkan individu yang memiliki kompetensi khusus agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif.⁴ Dengan begitu, tidak semua individu yang melamar pekerjaan akan diterima, karena perusahaan harus memastikan bahwa setiap calon pekerja memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan guna memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pekerjaan mereka.⁵

¹ Irma Tkemaladze, "Effective Employment as an Important Factor for Increasing Inclusive Economic Growth and Living Standards," *Journal of International Economic Research* 3, no. 1 (2017): 61–67, https://www.researchgate.net/publication/333682076_Effective_Employment_as_an_Important_Factor_for_Increasing_Inclusive_Economic_Growth_and_Living_Standards.

² Novia Dani Pramusinto, Akhmad Daerobi, and Tri Mulyaningsih, "Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Pengangguran Di Indonesia," *Seminar Nasional & Call For Paper Seminar Bisnis Magister Manajemen SAMBIS-2019*, 2019, 233–43.

³ Hendrik Santoso Sugiarto, Ee Peng Lim, and Ngak Leng Sim, "On Analysing Supply and Demand in Labor Markets: Framework, Model and System," *Proceedings - 2019 IEEE International Conference on Data Science and Advanced Analytics, DSAA 2019*, 2019, 511–20, <https://doi.org/10.1109/DSAA.2019.00066>.

⁴ Marcin Gasior, Lukasz Skowron, and Monika Sak-Skowron, "The Importance of Employees' Competencies: A Comparison between Educational and Business Perspective," *European Research Studies Journal* XXIV, no. Special Issue 2 (2021): 681–94, <https://doi.org/10.35808/ersj/2303>.

⁵ Connie R. Wanberg, Abdifatah A. Ali, and Borbala Csillag, "Job Seeking: The Process and Experience of Looking for a Job," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 7 (2020): 315–37, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>.

Kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan dapat mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman profesional, keahlian, jenis kelamin, atribut fisik, bahkan usia. Apabila kandidat tidak memenuhi kriteria yang ditentukan, maka mereka akan dikeluarkan dari proses seleksi. Oleh karena itu, kualitas dan kualifikasi tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan juga harus diperhatikan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang terdapat di pasar mampu memenuhi persyaratan dan ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Kegagalan dalam memenuhi hal ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara tenaga kerja yang tersedia dengan permintaan perusahaan, yang kemudian berdampak pada efisiensi dan produktivitas pasar tenaga kerja secara keseluruhan.⁶

Salah satu kualifikasi yang saat ini sering diterapkan oleh perusahaan dalam merekrut calon pekerja adalah batas usia maksimal yang relatif muda. Kebijakan ini umumnya dilandasi oleh anggapan bahwa pekerja muda lebih inovatif, energik, mudah diarahkan, dan dapat dipekerjakan dengan upah yang lebih rendah karena minimnya pengalaman.⁷ Padahal, berbagai penelitian menunjukkan bahwa bahwa pekerja berusia 55–64 tahun justru mampu memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas melalui pengetahuan, pengalaman, loyalitas, serta dedikasi mereka dalam bekerja.⁸ Peningkatan keterlibatan kerja dan profesionalisme dari kelompok usia ini terbukti mendukung kinerja perusahaan secara berkelanjutan.⁹

Beberapa contoh praktik penetapan batas usia maksimal dalam lowongan kerja di Indonesia dapat ditemukan pada sejumlah perusahaan ternama. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, misalnya, mensyaratkan usia maksimal 24 tahun bagi pelamar untuk posisi *General Banking Staff*,

⁶ Muge Adalet McGowan and Dan Andrews, "Labor Market Mismatch and Labor Productivity: Evidence from Piac Data," *Research in Labor Economics* 45, no. 1209 (2017): 199–241, <https://doi.org/10.1108/S0147-912120170000045006>.

⁷ M. Leslie, "Age Discrimination," *Nursing Management* 20, no. 2 (2022): 21–22.

⁸ M. Majewska et al., "Productivity of Older Employees in Comparison to Other Age Groups: A Cross-Country Analysis," *Przegląd Organizacji*, 2023, 336–351, <https://doi.org/10.33141/po.2023.04.35>.

⁹ R. A. Roberts, "Employee Age and the Impact on Work Engagement," *Strategic Hr Review* 19, no. 5 (2020): 1–6, <https://doi.org/10.1108/SHR-05-2020-0049>.

*Customer Service Staff, Teller Service Staff, dan Sekretaris.*¹⁰ Demikian pula, PT Sari Coffee Indonesia sebagai pengelola gerai Starbucks di Indonesia menetapkan bahwa pelamar untuk posisi barista harus berusia tidak lebih dari 24 tahun, yang mencerminkan adanya preferensi usia tertentu dalam proses rekrutmen di sektor jasa.¹¹ Selain itu, untuk posisi operator produksi PT Astra Honda Motor menetapkan persyaratan usia maksimal 20 tahun¹², sedangkan PT Yamaha Manufacturing A menetapkan usia maksimal 21 tahun untuk posisi yang serupa.¹³

Ketentuan-ketentuan tersebut menunjukkan bahwa preferensi terhadap pelamar berusia muda masih menjadi praktik yang lazim dalam proses seleksi tenaga kerja di berbagai sektor industri. Dua contoh awal memiliki corak yang sama bahwa pembatasan usia maksimal untuk pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak memerlukan kegiatan fisik yang berat. Sementara itu, pada kasus ketiga yang berkaitan dengan posisi operator produksi, meskipun pekerjaan tersebut memerlukan kondisi fisik yang prima, batas usia maksimal 20 hingga 21 tahun yang ditetapkan oleh perusahaan seperti PT Astra Honda Motor dan PT Yamaha Manufacturing A tergolong sangat muda. Padahal, individu dengan usia di atas ketentuan tersebut umumnya masih berada dalam kondisi fisik yang baik dan mampu menjalankan tugas dengan optimal. Hal ini mencerminkan adanya kecenderungan diskriminatif dalam kualifikasi usia yang belum tentu sejalan dengan kebutuhan riil pekerjaan.

Sementara itu, jika dibandingkan dengan praktik perekrutan di Jerman, sebagian besar lowongan pekerjaan tidak mencantumkan batas usia maksimal sebagai salah satu kriteria persyaratan. Perbandingan ini menjadi relevan

¹⁰ Lihat dalam lowongan kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk di akun instagram @kemnaker, https://www.instagram.com/p/C1-3TegxqEe/?utm_source=ig_web_copy_link, diakses pada tanggal 8 Mei 2025 (terlampir hlm. 128-135)

¹¹ Lihat dalam lowongan kerja PT Sari Coffee Indonesia di laman web PT Mitra Adiperkasa Tbk, https://map.darwinbox.com/ms/candidate/a60ffb13e15df2/careers/a670623ece8fd0_, diakses pada tanggal 8 Mei 2025 (terlampir hlm. 128-135).

¹² Lihat dalam lowongan kerja PT Astra Honda Motor di akun Instagram @loker_ptcikarang, https://www.instagram.com/p/DB_ji9hyGWY/?utm_source=ig_web_copy_link, diakses 8 Mei 2025 (terlampir hlm. 128-135).

¹³ Lihat dalam lowongan kerja PT Yamaha Manufacturing A di akun @loker_ptcikarang, https://www.instagram.com/p/DJLqeqOTIkM/?utm_source=ig_web_copy_link, diakses 8 Mei 2025 (terlampir hlm. 128-135).

untuk dikaji karena Jerman, sebagaimana halnya Indonesia, tengah menghadapi tantangan demografis yang serupa, yaitu meningkatnya proporsi penduduk lanjut usia atau penuaan penduduk (*aging population*). Sebagai contoh, perusahaan Hüttig & Rompf GmbH membuka lowongan pekerjaan untuk posisi *Bankkaufmann* atau pegawai bank tanpa mencantumkan batas usia sebagai salah satu kualifikasi bagi pelamar.¹⁴ Demikian pula, perusahaan Coffee Circle yang berbasis di Berlin tidak mensyaratkan batas usia maksimal dalam lowongan kerja untuk posisi barista.¹⁵ Hal serupa juga ditemukan pada lowongan kerja dari perusahaan Yazaki International Corporation yang beroperasi di Jerman untuk posisi operator produksi, di mana tidak terdapat ketentuan mengenai batas usia pelamar.¹⁶

Berdasarkan berbagai contoh kasus yang telah dikemukakan, salah satu perbedaan yang menonjol antara perusahaan-perusahaan di Jerman dan praktik lowongan kerja di Indonesia terletak pada adanya pernyataan eksplisit yang menunjukkan komitmen terhadap prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi. Pernyataan tersebut umumnya tercantum di bagian akhir atau bagian bawah iklan lowongan kerja di Jerman, yang menegaskan bahwa perusahaan menerima lamaran tanpa memandang jenis kelamin, usia, kewarganegaraan, latar belakang etnis, gaya hidup, serta kondisi fisik dan mental pelamar. Praktik ini mencerminkan penerapan standar inklusivitas dan keadilan dalam proses rekrutmen tenaga kerja.¹⁷

Berdasarkan standar internasional yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO), penduduk usia kerja didefinisikan sebagai individu berusia 15 hingga 64 tahun, yang dianggap memiliki kapasitas untuk bekerja dan berkontribusi terhadap produktivitas ekonomi serta keberlanjutan

¹⁴ Lihat dalam lowongan kerja Hüttig & Rompf GmbH di [stepstone.de](https://www.stepstone.de/), <https://www.stepstone.de/>, diakses pada tanggal 8 Mei 2025 (terlampir hlm. 128-135).

¹⁵ Lihat dalam lowongan kerja Coffee Circle di [glassdoor.com](https://www.glassdoor.com), <https://www.glassdoor.com>, diakses pada tanggal 8 Mei 2025 (terlampir hlm. 128-135).

¹⁶ Lihat dalam lowongan kerja Yazaki International Corporation di [glassdoor.com](https://www.glassdoor.com), <https://www.glassdoor.com>, diakses pada tanggal 8 Mei 2025 (terlampir hlm. 128-135).

¹⁷ Lihat dalam lampiran hlm. 128-135

sistem kesejahteraan sosial.¹⁸ ILO juga memproyeksikan bahwa pada tahun 2030, pekerja berusia 55 hingga 64 tahun akan mencakup seperempat dari total angkatan kerja global, menunjukkan tren global penuaan penduduk usia kerja.¹⁹ Definisi serupa digunakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia dan *Statistisches Bundesamt* Jerman, yang sama-sama menetapkan rentang usia produktif pada 15 hingga di bawah 64 tahun.²⁰ Dengan demikian, pembatasan usia dalam rekrutmen menjadi tidak relevan di tengah tren penuaan populasi usia kerja, serta berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara ketersediaan dan kebutuhan tenaga kerja.

Fenomena penetapan batas usia maksimal dalam lowongan pekerjaan menjadi persoalan serius karena bertentangan dengan prinsip inklusivitas dan pemanfaatan penuh terhadap potensi populasi usia kerja.²² Penolakan terhadap pekerja berusia lanjut dapat menyia-nyiakan potensi produktif dan memperburuk tingkat pengangguran.²³ WHO dalam *Global Report on Ageism* menekankan urgensi penghapusan *ageism* dengan menyerukan keterlibatan aktif dari pemerintah, organisasi internasional, komunitas sipil, kalangan akademisi, hingga individu untuk mengambil langkah konkret dalam mengatasi diskriminasi berbasis usia.²⁴ Dengan demikian, sudah saatnya perusahaan mengalihkan fokus dari usia menuju kompetensi dan kontribusi nyata dalam rangka membangun sistem ketenagakerjaan yang adil, inklusif, dan berkelanjutan.

¹⁸ M. Murphy, *Working-Aged People and Welfare Policy* (Combat Poverty Agency, 2007), <http://eprints.maynoothuniversity.ie/1941/>.

¹⁹ Claire Harasty and Martin Ostermeier, "POPULATION AGEING: Alternative Measures of Dependency and Implications for the Future of Work," 2020, <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp005/index.html#ID0E16AG>.

²⁰ Ramlah Hartini Melo, Cindy Tasil Lasulika, and Sri Endang Saleh, "Optimalisasi Bonus Demografi Melalui Kebijakan Kependudukan Untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Indonesia," *Geosfera: Jurnal Penelitian Geografi (GeoJPG)* 3, no. 2 (2024): 143–48.

²¹ Statistisches Bundesamt, "Neue Wege Statistischer Berichterstattung – Mikro- Und Makrodaten Als Grundlage Sozioökonomischer Modellierungen" (Wiesbaden, 2007), <https://www.destatis.de/>.

²² Z. H. Umar, S. Riyanta, and M. R. Rustam, "'Sorry, We Rejected Your Application': A Study on the Age Limit of Job Seekers in Indonesia from a Human Rights Perspective," *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis* 7, no. 10 (2024).

²³ C. Ochs, "Age Cohort Effects on Unemployment in the USA: Evidence from the Regional Level," *Papers in Regional Science* 100, no. 4 (2021): 1025–53.

²⁴ WHO, "Global Report on Ageism," 2021, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>.

Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang fundamental. Praktik pembatasan usia dalam proses perekrutan, apabila tidak disertai dengan justifikasi yang objektif dan proporsional, berpotensi melanggar hak tersebut serta membatasi kebebasan individu dalam mengakses kesempatan kerja secara setara.²⁵ Pembatasan usia dalam pekerjaan dipandang bertentangan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia karena membatasi akses terhadap kesempatan kerja serta melanggar asas kesetaraan dan non-diskriminasi.²⁶ Oleh sebab itu, fokus rekrutmen seharusnya diarahkan pada kompetensi dan kontribusi nyata yang dapat diberikan oleh pelamar, bukan pada faktor usia, demi terciptanya sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan.

Prinsip-prinsip tersebut tercermin dalam Pasal 2 dan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas perlakuan yang sama di hadapan hukum serta hak atas pekerjaan tanpa diskriminasi.²⁷ Selanjutnya, Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 26 Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (ICCPR) menegaskan bahwa negara wajib menjamin hak semua orang tanpa diskriminasi apa pun, termasuk berdasarkan “status lain” yang secara yurisprudensi mencakup usia.²⁸ Selain itu, Pasal 6 dan Pasal 7 Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR) menegaskan hak setiap individu untuk bekerja, memilih pekerjaan secara bebas, dan memperoleh kondisi kerja yang adil serta menguntungkan tanpa perlakuan diskriminatif.²⁹ Oleh karena itu, praktik penetapan batas usia maksimal dalam proses rekrutmen tidak hanya bertentangan dengan prinsip inklusi dan keadilan sosial, tetapi juga dapat dikategorikan sebagai

²⁵ Pir Ali Kaya and Isin Ulas Ertugrul Yilmazer, “The Right to Work as a Fundamental Human Right,” *European Scientific Journal ESJ* 15, no. 14 (2019): 151–74, <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n14p151>.

²⁶ Gemma Ramadhanu Ridho Ing Pangestu, “Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja Dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (HAM),” *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities* 17 (2024): 250–53, <https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1127>.

²⁷ Lihat dalam Pasal 2 dan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia

²⁸ Lihat dalam Pasal 2 ayat (1) dan Pasal 26 Konvenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik

²⁹ Lihat dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Konvenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya

pelanggaran terhadap norma-norma hak asasi manusia internasional yang mengikat secara moral dan legal bagi negara pihak.

Indonesia dan Jerman merupakan dua negara yang menjamin hak setiap warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan melalui pengaturan konstitusional dan kebijakan ketenagakerjaan yang menjunjung asas kesetaraan dan non-diskriminasi dalam akses terhadap lapangan kerja.³⁰ Ketentuan mengenai hak atas pekerjaan dalam sistem hukum Indonesia diatur secara tegas dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.³¹ Ketiga pasal tersebut membentuk landasan konstitusional yang kokoh bagi perlindungan hak-hak tenaga kerja, sekaligus menjamin bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi serta diperlakukan secara adil dan setara dalam hubungan kerja. Sementara itu, Pasal 3 ayat (3) dan Pasal 12 ayat (1) *Basic Law of Germany* (GG) menetapkan bahwa setiap warga negara Jerman memiliki hak untuk secara bebas memilih pekerjaan atau profesinya, tempat kerja, dan tempat pelatihan, dengan ketentuan bahwa pelaksanaan profesi tersebut dapat diatur oleh atau berdasarkan undang-undang.³² Ketentuan ini mencerminkan prinsip kebebasan individu dalam menentukan arah kehidupan profesionalnya, yang dilindungi secara konstitusional sebagai bagian dari hak dasar.

Tataran legislasi Indonesia menetapkan prinsip kesetaraan dalam akses terhadap kesempatan kerja melalui Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua pasal tersebut menjamin bahwa setiap individu baik itu tergolong sebagai tenaga kerja maupun pekerja memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa mengalami perlakuan diskriminatif dalam bentuk apa pun. Ketentuan ini

³⁰ S. Awaliyah, A. R. Budiono, and R. Safa'at, "Discrimination And Human Rights For Workers In The Indonesian Constitution," *Journal of Law, Policy and Globalization* 60 (2017): 99–109, <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JLPG/article/download/36648/37663>.

³¹ Lihat Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

³² Lihat Pasal 12 ayat (1) *Basic Law of Germany* dalam versi terjemahan resmi yang direvisi yang diterbitkan dalam Jurnal Hukum Federal Bagian III, nomor klasifikasi 100-1, yang terakhir diamandemen oleh Undang-Undang tanggal 21 Juli 2010 (Federal Law Gazette I p. 944).

bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pekerja diperlakukan secara adil dan diberikan kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dalam dunia kerja sesuai dengan kapasitas dan kualifikasinya. Meskipun, Pasal 5 dan Pasal 6 telah memuat prinsip dasar kesetaraan, undang-undang ini belum secara eksplisit mengakui pembedaan berdasarkan usia sebagai bentuk diskriminasi. Penggunaan frasa "merekruit sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan" dalam Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membuka ruang bagi penetapan kualifikasi kerja tanpa pertimbangan objektif dan batasan normatif yang ketat, sehingga berpotensi menimbulkan tafsir diskriminatif, termasuk dalam bentuk pembatasan usia.

Sebaliknya, Jerman secara eksplisit melarang diskriminasi usia dalam *General Act on Equal Treatment (AGG)* yang merupakan undang-undang federal Jerman yang mengatur perlindungan terhadap diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, terutama hubungan kerja dan akses layanan umum. UU ini merupakan implementasi *EU Directive 2000/78/EC* dan pengukuhan prinsip perlakuan setara yang dijamin *Basic Law of Germany (GG)*. Larangan tersebut berlaku pada seluruh tahapan hubungan kerja, termasuk perekrutan, sehingga penerapan batas usia maksimal yang tidak beralasan objektif berpotensi melanggar hukum. Oleh karena itu, penerapan batas usia maksimal dalam lowongan pekerjaan di Jerman harus dilihat secara hati-hati. Jika suatu perusahaan atau instansi memberlakukan batas usia yang terlalu ketat tanpa justifikasi yang objektif, hal tersebut dapat melanggar prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang diatur dalam undang-undang ini.

Indonesia dan Jerman telah menunjukkan komitmen terhadap prinsip non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan melalui ratifikasi *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*, yaitu konvensi yang mengatur tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Indonesia meratifikasi konvensi tersebut melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, sedangkan Jerman meratifikasinya melalui *Gesetz zum Übereinkommen Nr. 111/1961*. Hal tersebut

menunjukkan bahwa negara sebagai *duty bearer*³³ memiliki kewajiban internasional untuk menjamin bahwa pekerja tidak mengalami diskriminasi dalam proses perekrutan, promosi, pelatihan, maupun perlakuan selama bekerja. Ketentuan ini memperkuat dasar hukum nasional untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, termasuk dari potensi diskriminasi yang dapat muncul dalam proses rekrutmen.

Meskipun Indonesia telah meratifikasi konvensi tersebut, hingga saat ini belum terdapat regulasi nasional yang secara operasional melaksanakan prinsip larangan diskriminasi usia dalam proses rekrutmen kerja. Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah menggantikan sebagian ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai diskriminasi berbasis usia belum secara eksplisit diatur sebagai salah satu kategori diskriminasi yang dilarang. Bahkan, sejumlah peraturan pelaksana turunan dari UU Cipta Kerja seperti PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, tidak secara tematik mengatur aspek perlindungan terhadap diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja, karena fokus pengaturannya berada pada aspek hubungan kerja yang telah terbentuk, bukan pada tahap pra-kerja atau pencarian kerja.

Berbagai peraturan teknis dari Kementerian Ketenagakerjaan pun belum memberikan perlindungan normatif yang memadai. Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tidak mengatur secara substansial mengenai pembatasan usia dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, karena ruang lingkupnya terbatas pada tata cara dan prosedur

³³ Dalam prinsip HAM negara adalah sebagai pemangku HAM (*duty bearer*) dan setiap individu dalam naungan yurisdiksinya merupakan pemegang HAM (*rights holder*). Lihat Setiyani and Joko Setiyono, "Penerapan Prinsip Pertanggungjawaban Negara Terhadap Kasus Pelanggaran HAM," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2022): 1–14.

pengesahan serta pendaftaran dokumen tersebut. Begitu pula Permenaker Nomor 3 Tahun 2016 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, serta Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, seluruhnya tidak menyentuh persoalan diskriminasi usia sebagai isu perlindungan ketenagakerjaan.

Selain itu, meskipun hukum nasional telah menyediakan berbagai instrumen yang menjamin perlindungan bagi kelompok rentan seperti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia, dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas ketentuan-ketentuan tersebut belum diintegrasikan secara sistematis ke dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Hal ini tercermin dari belum adanya norma eksplisit dalam undang-undang ketenagakerjaan yang secara khusus melarang diskriminasi berdasarkan usia maupun kondisi disabilitas dalam proses rekrutmen, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Ketidadaan integrasi ini menimbulkan kekosongan perundang-undangan (*wetvacuum*) yang berimplikasi pada lemahnya perlindungan hukum terhadap kelompok rentan di sektor ketenagakerjaan, sehingga prinsip kesetaraan dan nondiskriminasi belum sepenuhnya terimplementasi dalam praktik ketenagakerjaan nasional.

Lebih lanjut, ketidakjelasan tersebut telah memicu permohonan uji materi Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024 dan 124/PUU-XXII/2024. Akan tetapi, Mahkamah Konstitusi menolak permohonan tersebut dengan alasan bahwa penetapan syarat usia oleh pemberi kerja tidak bertentangan dengan ketentuan konstitusional maupun definisi diskriminasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Meskipun demikian, putusan tersebut tetap

mengindikasikan adanya kekosongan norma yang belum mengatur usia secara eksplisit sebagai kategori perlindungan dari diskriminasi.

Perbedaan antara Indonesia dan Jerman dalam merespons isu batas usia dalam praktik rekrutmen mencerminkan adanya ketimpangan antara norma hukum dan praktik ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya dalam penetapan usia maksimal sebagai syarat administratif seleksi tenaga kerja. Ketidadaan norma eksplisit yang melarang diskriminasi usia dalam peraturan teknis ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pencari kerja masih belum menjadi prioritas dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Regulasi-regulasi teknis yang ada lebih berfokus pada aspek prosedural dan administratif dari hubungan kerja, tanpa memberikan landasan perlindungan substantif bagi kelompok usia tertentu yang rentan terhadap diskriminasi dalam tahap awal pencarian kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun terdapat prinsip non-diskriminasi secara umum dalam Pasal 5 dan 6 UU Nomor 13 Tahun 2003, tidak terdapat kepastian hukum yang cukup untuk mencegah praktik eksklusi usia dalam lowongan pekerjaan. Sebaliknya, sistem hukum Jerman justru menunjukkan pendekatan progresif dalam melindungi hak pencari kerja melalui *General Act on Equal Treatment* (AGG) yang secara tegas melarang diskriminasi usia sejak tahap rekrutmen. Pendekatan hukum Jerman tersebut tidak hanya ditopang oleh norma sektoral, tetapi juga berakar dari prinsip kesetaraan dan penghormatan terhadap martabat manusia yang tertuang dalam *Basic Law of Germany* (GG), sehingga menghasilkan sistem perlindungan hukum yang lebih substantif dan inklusif terhadap kelompok rentan di dunia kerja.

Oleh karena itu, dalam rangka menghadapi tantangan globalisasi, kemajuan teknologi, dan dinamika pasar tenaga kerja, kebijakan ketenagakerjaan perlu memastikan perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja secara menyeluruh melalui instrumen yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. Perbandingan antara Indonesia dan Jerman dalam merespons isu batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan menunjukkan

bahwa Jerman telah membangun kerangka hukum yang lebih tegas dan komprehensif, sedangkan Indonesia masih menghadapi hambatan normatif dan kultural dalam menginternalisasi prinsip kesetaraan kesempatan kerja, yang berimplikasi pada ketimpangan perlindungan hukum bagi pencari kerja.

Penelitian terkait hukum ketenagakerjaan di Indonesia selama ini lebih banyak berfokus pada isu upah, hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, serta perlindungan pekerja perempuan dan anak, sementara persoalan diskriminasi usia dalam rekrutmen masih jarang dibahas, baik dari aspek legitimasi normatif dalam peraturan perundang-undangan maupun implementasi praktik di lapangan. Penelitian komparatif dengan negara lain, khususnya Jerman yang secara tegas mengatur larangan diskriminasi usia juga masih sangat terbatas, sehingga menimbulkan kebutuhan akan kajian yang lebih mendalam dalam rangka memperkaya wacana akademik dan memberikan rekomendasi pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Dengan demikian, studi perbandingan ini menjadi penting untuk menggali praktik-praktik terbaik yang dapat dijadikan acuan dalam merumuskan sistem ketenagakerjaan nasional yang lebih adil, inklusif, dan responsif terhadap isu diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja. Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis memfokuskan penelitian ini pada analisis yuridis normatif-komparatif mengenai pengaturan batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan di Indonesia dan Jerman, yang dituangkan dalam skripsi berjudul **“Studi Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Jerman terkait Penetapan Batas Usia Maksimal dalam Kualifikasi Lowongan Pekerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, perlindungan terhadap hak-hak pencari kerja dari diskriminasi usia, khususnya dalam konteks penetapan batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan, merupakan isu hukum yang penting untuk dikaji lebih mendalam. Hal ini menjadi relevan mengingat setiap negara, termasuk Indonesia dan Jerman, memiliki pendekatan dan kebijakan hukum yang

berbeda dalam menanggapi isu tersebut. Oleh karena itu, peneliti merumuskan beberapa permasalahan hukum yang menjadi fokus dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perbandingan pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan Jerman terkait penetapan batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan?
2. Bagaimana implikasi yuridis dan praktis dari ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan Jerman terhadap perlindungan hak-hak pencari kerja dari diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis berharap tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perbandingan pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan Jerman terkait penetapan batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis implikasi yuridis dan praktis dari ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan Jerman terhadap perlindungan hak-hak pencari kerja dari diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam perspektif perbandingan hukum antara negara. Dengan menganalisis perbedaan dan persamaan pengaturan hukum mengenai batas usia maksimal dalam rekrutmen antara Indonesia dan Jerman, penelitian ini memperkaya literatur ilmiah mengenai prinsip non-diskriminasi dan

perlindungan hak-hak pencari kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan akademis bagi studi-studi hukum yang menyoroti isu keadilan dalam akses terhadap pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pembuat kebijakan, praktisi hukum, dan pelaku industri ketenagakerjaan di Indonesia dalam merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan adil, khususnya terkait batas usia maksimal dalam proses rekrutmen. Hasil perbandingan dengan sistem hukum Jerman dapat menjadi bahan pertimbangan dalam reformasi hukum ketenagakerjaan Indonesia guna memperkuat perlindungan terhadap hak-hak pencari kerja dari diskriminasi usia.

E. Kerangka Berpikir

Penetapan batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan merupakan isu strategis dalam hukum ketenagakerjaan yang mencerminkan ketegangan antara prinsip kesetaraan dan praktik diskriminatif yang berlangsung secara struktural. Secara filosofis, Indonesia menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan sosial dan penghormatan terhadap martabat manusia sebagaimana tertuang dalam Sila Kedua dan Kelima Pancasila. Nilai-nilai ini menghendaki terciptanya sistem ketenagakerjaan yang inklusif dan tidak meminggirkan individu hanya karena faktor usia. Namun, praktik di lapangan menunjukkan bahwa pencantuman batas usia maksimal dalam iklan lowongan kerja masih menjadi kebiasaan umum di berbagai sektor industri di Indonesia, bahkan dijadikan standar dalam proses seleksi awal. Berbeda dengan itu, sistem hukum Jerman berakar pada prinsip kesetaraan substantif yang menjadi pilar konstitusional, khususnya melalui *Basic Law of Germany* yang menjamin kesetaraan di hadapan hukum dan kebebasan setiap warga negara untuk memilih pekerjaan tanpa hambatan yang tidak proporsional. Nilai-nilai dasar ini kemudian menjadi landasan filosofis dalam pembentukan kebijakan nondiskriminatif di sektor ketenagakerjaan.

Dari perspektif yuridis, Indonesia masih menghadapi kekosongan hukum (*wetvacuum*) dalam hal perlindungan terhadap diskriminasi usia pada tahap pra-kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memang mengatur asas non-diskriminasi dalam Pasal 5 dan 6, namun norma tersebut tidak secara eksplisit mencantumkan diskriminasi berdasarkan usia sebagai kategori yang dilarang, khususnya dalam konteks rekrutmen. Selain itu, tidak ada peraturan pelaksana baik peraturan pemerintah maupun peraturan menteri yang melarang secara tegas pencantuman batas usia dalam lowongan kerja, sehingga menciptakan ruang abu-abu dalam hukum. Sebaliknya, Jerman memiliki kerangka hukum positif yang lebih komprehensif dan operasional melalui *General Act on Equal Treatment* (AGG), yang secara eksplisit melarang diskriminasi berdasarkan usia dalam seluruh aspek hubungan kerja, termasuk dalam perekrutan. AGG juga mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan justifikasi objektif dan proporsional jika ingin menetapkan kriteria usia, sesuai dengan prinsip hukum Uni Eropa yang diadopsi melalui *Directive 2000/78/EC*. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yuridis Jerman lebih tegas dan progresif dalam melindungi hak pencari kerja.

Secara sosiologis, perbedaan pendekatan tersebut mencerminkan kondisi sosial dan budaya hukum yang berbeda di kedua negara. Di Indonesia, pencantuman batas usia maksimal dalam lowongan kerja telah menjadi praktik yang terlembagakan dan jarang dipersoalkan oleh masyarakat, baik oleh pencari kerja maupun lembaga pengawas ketenagakerjaan. Rendahnya kesadaran hukum, terbatasnya akses terhadap mekanisme perlindungan, serta lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan menyebabkan kelompok usia produktif di atas 35 tahun rentan mengalami diskriminasi sistematis di pasar kerja. Pada sisi lain, masyarakat Jerman menikmati akses terhadap sistem hukum yang lebih responsif, dengan budaya hukum yang mendorong perlindungan hak-hak individu secara aktif. Pencari kerja di Jerman yang merasa mengalami diskriminasi usia dapat mengajukan

gugatan ke pengadilan tenaga kerja berdasarkan ketentuan AGG, dan sering kali mendapat perlindungan hukum yang efektif. Perbandingan ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan terhadap diskriminasi usia tidak hanya ditentukan oleh eksistensi norma hukum, tetapi juga oleh tingkat kesadaran masyarakat, efektivitas institusi, dan komitmen negara terhadap prinsip-prinsip hak asasi manusia dalam kebijakan ketenagakerjaan. Adapun teori-teori hukum yang relevan dengan permasalahan ini dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. **Teori Perbandingan Hukum**

Konrad Zweigert dan Heinz Kotz dalam bukunya yang berjudul *Einführung in die Rechtsvergleichung auf den Gebiete des Privatrechts* tahun 1969 menyebutkan bahwa tujuan utama dari perbandingan hukum adalah untuk memahami bagaimana sistem hukum yang berbeda menyelesaikan masalah hukum yang sama dalam konteks masyarakat yang berbeda. Pengertian perbandingan hukum sendiri dirumuskan sebagai perbandingan atas jiwa dan gaya atau dinamika berbagai sistem hukum yang berbeda-beda atau lembaga-lembaga hukum yang dapat diperbandingkan atau penyelesaian masalah-masalah hukum yang dapat diperbandingkan dalam sistem-sistem hukum yang berbeda-beda.³⁴

Teori perbandingan hukum yang dikemukakan oleh Konrad Zweigert dan Hein Kötz melalui pendekatan *functional method* menekankan bahwa perbandingan hukum tidak dilakukan semata-mata berdasarkan bentuk atau istilah hukum suatu negara, melainkan berdasarkan fungsi sosial yang ingin dicapai dari ketentuan hukum tersebut.³⁵ Mereka menekankan bahwa dua sistem hukum yang berbeda dapat dibandingkan secara sah apabila keduanya berupaya menjawab

³⁴ Romli Atmasasmita, *Asas-Asas Perbandingan Hukum Pidana* (Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, 1980).

³⁵ Syafliansah, Esti Royani, and Juni Gultom, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020).

permasalahan sosial yang serupa, meskipun melalui pendekatan normatif dan sistemik yang berbeda.

Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, pendekatan fungsional menjadi sangat relevan untuk memahami bagaimana Indonesia dan Jerman menangani isu batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Di Indonesia, ketentuan batas usia masih kerap dijumpai dan cenderung dilegitimasi atas dasar efisiensi dan produktivitas, sementara di Jerman, penetapan syarat usia justru dilarang secara tegas oleh hukum positif seperti dalam *General Act on Equal Treatment* (AGG). Melalui pendekatan perbandingan hukum secara fungsional, penelitian ini berupaya mengkaji dan menjelaskan perbedaan landasan normatif, kebijakan hukum, serta dampak sosial dari masing-masing sistem hukum terhadap perlindungan hak pencari kerja.

2. Teori Keadilan

Menurut John Rawls, keadilan atau yang sering disebut sebagai keadilan sosial adalah konsep yang berfokus pada pemerataan hak dan distribusi sumber daya dalam masyarakat secara adil, dengan mempertimbangkan perlindungan terhadap kelompok yang paling lemah atau kurang beruntung. Teori ini didefinisikan sebagai upaya menciptakan tatanan sosial yang adil di mana setiap individu memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar, serta ketidaksetaraan yang ada harus memberikan manfaat bagi mereka yang paling membutuhkan.³⁶ Rawls menjelaskan teorinya melalui dua prinsip utama, yaitu prinsip kebebasan (*liberty principle*) dan prinsip perbedaan (*difference principle*). Prinsip kebebasan (*liberty principle*) berarti bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, sejauh kebebasan tersebut tetap memungkinkan kebebasan yang sama bagi semua orang. Prinsip perbedaan (*difference principle*) berarti

³⁶ I Dewa Gede Atmadja and I Nyoman Putu Budiarta, *Teori-Teori Hukum* (Malang: Setara Press, 2018).

bahwa ketimpangan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi semua orang dan semua posisi serta jabatan terbuka bagi siapa saja.³⁷

Perbedaan pendekatan hukum ini tidak hanya mencerminkan perbedaan norma positif semata, tetapi juga menunjukkan adanya perbedaan paradigma dalam memaknai keadilan sosial. Pada konteks ini, teori keadilan menurut John Rawls menjadi kerangka teoretis yang relevan untuk dianalisis lebih lanjut. Rawls memandang bahwa keadilan sosial adalah kondisi di mana setiap individu memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar, dan ketimpangan hanya dapat dibenarkan jika membawa manfaat bagi kelompok yang paling kurang beruntung (*difference principle*). Selain itu, jabatan dan posisi dalam masyarakat harus terbuka secara adil bagi semua orang tanpa diskriminasi, termasuk diskriminasi usia.³⁸

Penerapan batas usia maksimal dalam proses rekrutmen di Indonesia, apabila tidak dilandasi justifikasi objektif dan proporsional, dapat dianggap melanggar prinsip keadilan sebagaimana dimaksud oleh Rawls. Praktik ini cenderung menghalangi akses kelompok usia tertentu khususnya pencari kerja yang lebih tua untuk memperoleh kesempatan kerja yang layak, sehingga menimbulkan ketimpangan struktural dalam pasar tenaga kerja. Sebaliknya, sistem hukum di Jerman menunjukkan komitmen terhadap prinsip keadilan distributif dengan menghapus hambatan diskriminatif yang bersifat eksklusif melalui pengaturan normatif dalam *General Act on Equal Treatment* (AGG).

Dengan demikian, kerangka berpikir dalam penelitian ini bertumpu pada analisis perbandingan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Jerman, dengan menggunakan Teori Keadilan Rawls sebagai teori analisis untuk menilai sejauh mana

³⁷ Abdul Aziz Nasihuddin et al., *Teori Hukum Pancasila*, ed. CV. Elvareta Buana (Purwokerto, 2024).

³⁸ Atmadja and Budiarta, *Teori-Teori Hukum*.

kebijakan hukum di masing-masing negara mampu menciptakan tatanan yang adil dan setara bagi seluruh pencari kerja tanpa memandang usia.

3. Teori Kausalitas

Ajaran kausalitas merupakan ajaran yang penting baik dalam hukum pidana dan perdata. Dalam hukum pidana ajaran kausalitas digunakan untuk menentukan siapa yang dapat dipertanggungjawabkan terhadap timbulnya suatu akibat. Sedangkan dalam hukum perdata ajaran kausalitas digunakan untuk menemukan hubungan kausal antara perbuatan melawan hukum dan kerugian yang ditimbulkan untuk membebaskan tanggung jawab kepada pelaku.³⁹

Dalam menentukan adanya hubungan kausal terdapat beberapa teori yang dapat digunakan. Seiring perkembangan jaman, ditemukan kelemahan-kelemahan sebuah teori yang kemudian melahirkan dan menggantikan teori tersebut. Teori yang pertama adalah teori *condition sine qua non* yang dikemukakan oleh Von Buri. Menurut teori ini untuk menentukan sesuatu harus dianggap sebagai sebab dari suatu akibat yang menurut Von Buri tiap masalah yang merupakan syarat untuk timbulnya suatu akibat, adalah menjadi sebab dari akibat. Dari rumusan yang dikemukakan tersebut, dapat ditarik kesimpulan mengenai ajaran *condition sine qua non*.⁴⁰

- a. Setiap perbuatan atau masalah, yang merupakan syarat dari suatu akibat yang terjadi harus dianggap sebagai sebab dari akibat.
- b. Syarat dari akibat adalah bila perbuatan atau masalah itu tidak dapat ditiadakan, sehingga tidak akan timbul suatu akibat.

Namun demikian, karena terlalu luas, ajaran ini tidak digunakan lagi baik di pidana maupun perdata. Kemudian muncul teori *adequate* yang dikemukakan oleh Von Kries. Menurut teori ini perbuatan harus dianggap sebagai sebab dari akibat yang timbul adalah perbuatan yang

³⁹ M. A. Moegni Djojodirdjo, *Perbuatan Melawan Hukum* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1982).

⁴⁰ Djojodirdjo.

seimbang dengan akibat, sedangkan dalam menentukan perbuatan yang seimbang adalah perhitungan yang layak.⁴¹ Keunggulan teori ini adalah dapat dipandang secara nyata maupun normatif. Hoge Raad menggunakan teori ini dalam beberapa arrest mulai tahun 1927.⁴²

Pada tahun 1960 muncul ketidakpuasan terhadap teori *adequate* yang dikemukakan oleh Koster. Sebagai respon, Koster kemudian melahirkan teori baru yang dikenal dengan sistem “dapat dipertanggungjawabkan secara layak” (*toerekening naar redelijkheid*). Teori ini menekankan bahwa penentuan hubungan kausalitas tidak semata-mata berdasarkan kemungkinan akibat, melainkan juga harus mempertimbangkan kewajaran dan kelayakan. Adapun faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam teori ini adalah:⁴³

- a. Sifat kejadian yang menjadi dasar tanggung jawab;
- b. Sifat kerugian yang timbul;
- c. Tingkat kemungkinan timbulnya kerugian yang dapat diduga; dan
- d. Keseimbangan beban bagi pihak yang diwajibkan membayar ganti kerugian dengan memperhatikan kedudukan finansial pihak yang dirugikan.

Pada penelitian ini, teori kausalitas digunakan untuk menganalisis sejauh mana penetapan batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan dapat dianggap sebagai “sebab” yang menimbulkan “akibat” berupa diskriminasi usia terhadap pencari kerja. Dengan kata lain, teori ini menjadi kerangka untuk menilai apakah praktik pembatasan usia memiliki hubungan kausal yang langsung dan layak dengan terjadinya pelanggaran prinsip kesetaraan kesempatan kerja.

Penggunaan teori *condition sine qua non* dapat membantu menunjukkan bahwa tanpa adanya persyaratan usia dalam lowongan

⁴¹ Rosa Agustina, *Perbuatan Melawan Hukum* (Jakarta: FHUI Pascasarjana, 2003).

⁴² Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan* (Yogyakarta: FH UII Press, 2014).

⁴³ Agustina, *Perbuatan Melawan Hukum*.

kerja, diskriminasi usia tidak akan terjadi. Sementara itu, teori *adequate causation* menekankan pada kelayakan normatif, yakni apakah pembatasan usia tersebut secara wajar dapat dipandang sebagai penyebab yang patut dipertanggungjawabkan atas timbulnya diskriminasi. Lebih lanjut, teori *toerekening naar redelijkheid* yang diperkenalkan Koster memberi landasan analisis yang lebih kontekstual, karena mempertimbangkan kewajaran, proporsionalitas, serta keseimbangan beban antara pemberi kerja dan pencari kerja.

Dengan demikian, penerapan teori kausalitas dalam skripsi ini tidak hanya memberikan legitimasi akademik dalam menjelaskan hubungan antara kebijakan pembatasan usia dengan diskriminasi kerja, tetapi juga memperkuat argumentasi bahwa praktik tersebut menimbulkan akibat hukum yang harus dipertanggungjawabkan. Hal ini penting untuk menilai sejauh mana sistem hukum Indonesia dan Jerman mengatur serta mengantisipasi hubungan sebab-akibat tersebut dalam kerangka perlindungan tenaga kerja.

4. Teori Hukum Responsif

Hukum responsif adalah model atau teori yang digagas Nonet-Selznick di tengah kritik pedas Neo-Marxis terhadap liberal legalism yang menilai bahwa hukum liberal kerap bersifat formalis, netral semu, dan gagal memenuhi keadilan substantif dalam masyarakat. Teori hukum responsif menempatkan hukum sebagai saran respons terhadap ketentuan-ketentuan sosial dan aspirasi publik. Sesuai dengan sifatnya yang terbuka, maka tipe hukum ini mengedepankan akomodasi untuk menerima perubahan-perubahan sosial demi keadilan dan emansipasi publik.⁴⁴

Menurut Nonet dan Selznick, perkembangan hukum dapat diklasifikasikan ke dalam tiga model ideal yaitu hukum represif, hukum otonom, dan hukum responsif. Hukum represif merupakan tipe hukum

⁴⁴ Philippe Nonet and Philip Selznick, "Hukum Responsif: Pilihan Di Masa Transisi," in *Penerjemah Rafael Edy Bosco*, Penerjemah (Jakarta: Ford Foundation-HuMa, 2003).

yang erat terkait dengan kekuasaan otoriter, di mana hukum menjadi alat kontrol sosial yang melayani kepentingan politik penguasa. Tahap berikutnya adalah hukum otonom, yang memisahkan hukum dari kekuasaan politik dan menekankan pada netralitas serta kepastian hukum. Namun, kedua model tersebut dinilai belum cukup mampu menjawab kompleksitas kebutuhan sosial modern. Maka dari itu, hukum responsif hadir sebagai tipe hukum yang memungkinkan hukum berkembang secara adaptif dan partisipatif terhadap perubahan sosial, dengan orientasi utama pada keadilan substantif dan emansipasi publik.⁴⁵

Hukum responsif sebenarnya tergolong dalam wilayah *sociological jurisprudence*. Hukum responsif merupakan teori tentang profil hukum yang dibutuhkan di masa transisi. Oleh karena harus peka terhadap situasi transisi di sekitarnya, maka hukum responsif tidak saja dituntut menjadi sistem yang terbuka, tetapi juga harus mengandalkan keutamaan tujuan (*the sovereignty of purpose*), yaitu tujuan sosial yang ingin dicapai serta akibat-akibat yang timbul dari bekerjanya hukum itu.⁴⁶

Hukum responsif mengandalkan dua doktrin utama, pertama hukum itu harus fungsional, pragmatik, bertujuan dan rasional. Kedua, kompetensi menjadi patokan evaluasi terhadap semua pelaksanaan hukum. Karena kompetensi sebagai tujuan berfungsi sebagai norma kritik, maka tatanan hukum responsif menekankan:⁴⁷

- a. Keadilan substantif sebagai dasar legitimasi hukum;
- b. Peraturan merupakan sub-ordinasi dari prinsip dan kebijakan;
- c. Pertimbangan hukum harus berorientasi pada tujuan dan akibat bagi kemaslahatan masyarakat;

⁴⁵ Agam Ibnu Asa, Misnal Munir, and Rr. Siti Murti Ningsih, "Nonet and Selznick'S Responsive Law Concept in a Historical Philosophy Perspective," *Crepido* 3, no. 2 (2021): 96–109, <https://doi.org/10.14710/crepido.3.2.96-109>.

⁴⁶ Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak, and Markus Y. Hage, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang Dan Generasi* (Surabaya: CV. Kita, 2007).

⁴⁷ Tanya, Simanjuntak, and Hage.

- d. Penggunaan diskresi sangat dianjurkan dalam pengambilan keputusan hukum dengan tetap berorientasi pada tujuan;
- e. Memupuk sistem kewajiban sebagai ganti sistem paksaan;
- f. Moralitas kerjasama sebagai prinsip moral dalam menjalankan hukum;
- g. Kekuasaan didayagunakan untuk mendukung vitalitas hukum dan melayani masyarakat;
- h. Penolakan terhadap hukum harus dilihat sebagai gugatan terhadap legitimasi hukum; dan
- i. Akses partisipasi publik dibuka lebar dalam rangka integrasi, advokasi hukum dan sosial.

Lebih dari sekadar teori legal-formal, hukum responsif adalah model hukum yang bersifat inklusif dan menegaskan bahwa hukum tidak dapat berdiri sendiri tanpa keterhubungan dengan sub-sistem sosial lainnya. Dalam konteks ini, hukum tidak hanya berinteraksi dengan masyarakat, tetapi juga harus mampu menjalin sinergi dengan kekuatan sosial, politik, dan ekonomi yang menopang vitalitasnya. Oleh karena itu, hukum dalam kerangka responsif merupakan institusi sosial yang hidup, yang bertanggung jawab dalam merespons aspirasi dan kebutuhan masyarakat, serta mampu melakukan transformasi nilai demi tercapainya keadilan substantif.⁴⁸

Relevansi teori ini dalam konteks hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam studi perbandingan antara Indonesia dan Jerman terkait diskriminasi usia dalam rekrutmen, terletak pada kemampuannya menjelaskan mengapa suatu sistem hukum bisa lebih progresif atau stagnan. Jerman, misalnya, telah mengadopsi pendekatan hukum yang lebih responsif dengan memperkuat perlindungan terhadap kelompok usia kerja melalui *General Act on Equal Treatment (AGG)*. Sebaliknya, Indonesia masih menunjukkan karakteristik sistem hukum

⁴⁸ Tanya, Simanjuntak, and Hage.

yang belum sepenuhnya responsif, seperti terlihat dalam celah hukum yang membolehkan pembatasan usia maksimal dalam lowongan pekerjaan tanpa justifikasi berbasis keadilan sosial.

Dengan demikian, teori hukum responsif memberikan kerangka analisis kritis terhadap sejauh mana sistem hukum suatu negara mampu bergerak dari sekadar hukum prosedural menuju hukum yang menjamin hak, memperjuangkan nilai, dan menanggapi dinamika masyarakat secara aktif. Dalam konteks skripsi ini, teori ini menjadi landasan penting untuk mengevaluasi karakter sistem hukum Indonesia dan Jerman dalam merespons isu diskriminasi usia sebagai bentuk ketimpangan akses terhadap hak atas pekerjaan.

F. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian ini mencakup metode penelitian, pendekatan penelitian, jenis data, sumber bahan hukum, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

1. Metode Penelitian

Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya.⁴⁹ Sedangkan, penelitian diartikan sebagai penerapan pendekatan ilmiah dalam mengkaji suatu masalah.⁵⁰ Menurut Sugiyono, metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan pada suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.⁵¹

⁴⁹ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2003).

⁵⁰ Tamaulina Br. Sembiring et al., *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik)* (Karawang: CV Saba Jaya Publisher, 2024).

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada kajian bahan hukum utama yang berupa peraturan perundang-undangan, teori-teori, konsep-konsep, dan asas-asas hukum yang berkaitan langsung dengan penelitian ini.⁵²

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perbandingan (*comparative approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan membandingkan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan Jerman, khususnya dalam hal pengaturan batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Melalui pendekatan ini, dapat diidentifikasi persamaan dan perbedaan dari masing-masing sistem hukum, serta dianalisis sejauh mana prinsip-prinsip non-diskriminasi usia diterapkan dalam praktik ketenagakerjaan di kedua negara.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yakni dengan mengkaji hierarki serta substansi dari berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu hukum yang dibahas. Untuk memperkuat analisis, digunakan pula pendekatan kasus (*case approach*), yaitu dengan menelaah putusan-putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) guna memberikan preseden dan pemahaman kontekstual terhadap penerapan norma hukum dalam praktik.⁵³ Oleh karena itu, penelitian ini akan membandingkan hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Jerman terkait penetapan batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan.

3. Jenis Data

⁵² Jonaedi Efendi and Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris* (Depok: prenada Media, 2018).

⁵³ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis data kualitatif. Data kualitatif adalah data berupa jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap masalah yang dirumuskan guna memenuhi tujuan penelitian. Data kualitatif tidak menggunakan angka-angka.⁵⁴ Penelitian ini menggunakan data sekunder, yaitu data atau informasi hasil penelaahan dokumen penelitian serupa yang pernah dilakukannya sebelumnya, bahan kepustakaan seperti buku-buku, literatur, koran, majalah, jurnal maupun arsip-arsip yang sesuai dengan penelitian yang akan dibahas.

4. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum berfungsi sebagai sumber penelitian hukum untuk memecahkan permasalahan hukum yang dihadapi. Bahan hukum yang digunakan peneliti dalam penelitian hukum yuridis normatif ini bedasar pada bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi negara yang berhubungan dengan topik penelitian.⁵⁵ Adapun bahan hukum primer dalam penelitian ini yaitu:

- 1) *Basic Law for the Federal Republic of Germany (Grundgesetz)*;
- 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia;
- 4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention* No. 111

⁵⁴ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004).

⁵⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020).

Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation;

- 5) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- 6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 8) *Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz);*
- 9) *General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz);*
- 10) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 11) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- 12) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas;
- 13) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 14) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja;
- 15) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;
- 16) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
- 17) Permenaker Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

- 18) Permenaker Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
- 19) Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja;
- 20) Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua;
- 21) *Directive 2000/78/EC of the European Union*;
- 22) *Court of Justice of the European Union (CJEU) Case C-229/08 Wolf v Stadt Frankfurt am Main*;
- 23) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024;
- 24) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 124/PUU-XXII/2024.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang terdiri atas rancangan undang-undang, buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), dan bahan dari media internet yang relevan dengan topik penelitian ini.⁵⁶

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan ensiklopedia hukum.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini terdiri dari:

⁵⁶ Muhaimin.

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan informasi dengan mempelajari dokumen guna mengumpulkan informasi yang relevan dengan masalah penelitian. Hal tersebut dilakukan dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan menganalisis sumber-sumber hukum primer dan sekunder yang mencakup peraturan perundang-undangan, buku, artikel jurnal ilmiah, serta dokumen resmi lainnya baik dari sistem hukum Indonesia maupun Jerman. Studi ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif terkait ketentuan hukum yang mengatur batas usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja, serta membandingkan pendekatan normatif kedua negara dalam upaya perlindungan terhadap hak pencari kerja dari praktik diskriminasi usia.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data diperoleh dari pengamatan dalam masyarakat, buku, internet, survei atau dokumen lain yang menunjang terhadap penelitian yang dilakukan.

6. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif-analitis dalam kerangka pendekatan yuridis normatif-komparatif. Metode ini bertujuan untuk mengolah dan menafsirkan bahan hukum primer dan sekunder secara sistematis, sehingga menghasilkan argumentasi hukum yang koheren dan relevan dengan rumusan masalah. Data yang diperoleh, baik berupa peraturan perundang-undangan, doktrin, maupun putusan pengadilan dari Indonesia dan Jerman, dianalisis melalui proses inventarisasi, klasifikasi, dan

interpretasi terhadap norma hukum yang berkaitan dengan praktik penetapan batas usia maksimal dalam kualifikasi lowongan pekerjaan.⁵⁷

Pada tahap awal, peneliti mengkaji seluruh data yang telah dikumpulkan, kemudian mengklasifikasikannya berdasarkan jenis, yurisdiksi, dan substansi norma. Selanjutnya, peneliti menafsirkan hubungan antara data yang diklasifikasi dengan teori hukum yang relevan, seperti teori keadilan sosial, prinsip non-diskriminasi, asas kesetaraan, serta prinsip perlindungan kelompok rentan. Proses analisis dilakukan dengan mempertimbangkan struktur hierarki peraturan perundang-undangan dan asas legalitas yang berlaku dalam sistem hukum masing-masing negara.

Pendekatan yuridis normatif-komparatif yang digunakan pada penelitian ini didukung oleh penerapan model analisis perbandingan hukum yang dirumuskan oleh Kamba. Model tersebut membagi tahapan perbandingan ke dalam tiga fase utama yang berfungsi untuk mengkaji perbedaan dan persamaan antara sistem hukum Indonesia dan Jerman secara sistematis sebagai berikut:⁵⁸

a. *The Descriptive Phase (Tahap Deskriptif)*

Pada tahap ini, peneliti melakukan deskripsi secara sistematis terhadap norma, konsep, dan kelembagaan dari masing-masing sistem hukum yang dibandingkan. Deskripsi ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga mempertimbangkan konteks sosial, ekonomi, dan sejarah yang memengaruhi pembentukan serta penerapan norma hukum dalam praktik.

b. *The Identification Phase (Tahap Identifikasi)*

Setelah proses deskripsi dilakukan, tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara kedua sistem hukum, baik dari segi struktur hukum, asas-asas yang

⁵⁷ Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1986).

⁵⁸ Walter Joseph Kamba, *Comparative Law: A Theoretical Framework* (British Institute of International and Comparative Law, 1974).

dianut, maupun mekanisme kelembagaan yang mengatur suatu permasalahan hukum. Tahap ini bertujuan untuk menemukan titik temu dan perbedaan yang relevan secara yuridis dan sosiologis.

c. *The Explanatory Phase* (Tahap Penjelasan)

Tahap terakhir ini berfokus pada penjelasan atas kemiripan atau ketidaksamaan yang ditemukan sebelumnya. Peneliti menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi perbedaan tersebut, seperti latar belakang historis, ideologi negara, sistem hukum yang dianut (*civil law* atau *common law*), nilai-nilai sosial, hingga filosofi hukum yang mendasari. Tahapan ini memungkinkan peneliti untuk memberikan interpretasi yang mendalam dan kontekstual terhadap data perbandingan yang telah dikaji.

Dengan mengintegrasikan metode deskriptif-analitis dan pendekatan perbandingan hukum menurut Kamba, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman hukum yang tidak hanya bersifat formal-normatif, tetapi juga reflektif dan kontekstual dalam menjawab persoalan ketimpangan perlindungan hukum terhadap batas usia dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dan untuk menjaga keaslian penelitian, penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan pada objek kajian, tetapi dengan pembahasan yang berbeda, antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis dan Tahun	Judul	Hasil Analisis
Zahri Hariman Umar, Stanislaus Riyanta, dan	“Sorry, We Rejected Your Application”: A Study on the Age	Penelitian ini secara komprehensif mengkaji penerapan pembatasan usia

Muhammad Reza Rustam (2024)	Limit of Job Seekers in Indonesia from a Human Rights Perspective	dalam proses rekrutmen dan pekerjaan dari perspektif hak asasi manusia, serta implikasinya terhadap kesempatan kerja yang setara, produktivitas, dan kesejahteraan sosial. Melalui studi literatur dan analisis kebijakan internasional, artikel ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa negara telah memiliki regulasi anti-diskriminasi usia, pelaksanaannya masih lemah, dan stereotip usia tetap menjadi hambatan utama dalam menciptakan pasar tenaga kerja yang adil dan inklusif. Praktik ini tidak hanya melanggar prinsip kesetaraan dalam Deklarasi Universal HAM dan perjanjian internasional lainnya, tetapi juga berdampak negatif terhadap kesejahteraan sosial dan produktivitas ekonomi secara keseluruhan.
Penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahri Hariman Umar, Stanislaus Riyanta, Muhammad Reza Rustam (2024). Penulis menfokuskan penelitian pada perbandingan yuridis antara Indonesia dan Jerman, dengan pendekatan hukum positif yang bertujuan untuk mengkaji kesamaan, perbedaan, serta implikasi regulasi tersebut terhadap perlindungan hak-hak pencari kerja dari diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja.		
Andreas Cebulla dan David Wilkinson (2019)	Responses to an Ageing Workforce: Germany, Spain, the United Kingdom	Penelitian ini menganalisis bagaimana perusahaan-perusahaan di Jerman, Spanyol, dan Inggris merespons tantangan tenaga kerja yang menua (<i>ageing-workforce</i>), dengan fokus pada motivasi dan praktik yang dilakukan untuk mempertahankan pekerja lansia serta memperpanjang masa kerja

		mereka. Dengan menggunakan studi kasus dari berbagai sektor dan ukuran perusahaan, penelitian ini menemukan bahwa terdapat perbedaan mencolok antar negara yang disebabkan oleh perbedaan sistem kesejahteraan, hubungan industrial, serta tekanan legislatif dan demografis. Di Inggris, regulasi anti-diskriminasi usia mendorong perusahaan mengadopsi pendekatan netral usia dalam rekrutmen dan kebijakan kerja fleksibel, namun banyak kebijakan tidak secara spesifik ditujukan untuk pekerja tua. Di Jerman, praktik manajemen usia banyak didorong oleh kesepakatan kolektif antara serikat pekerja dan perusahaan, meskipun hukum nasional justru relatif permisif terhadap diskriminasi usia. Sementara itu, Spanyol menunjukkan tingkat keterlibatan perusahaan yang rendah dalam pengelolaan usia kerja, dengan kecenderungan menggantikan pekerja tua dengan pekerja muda, ditambah lemahnya dukungan kebijakan dan relasi industrial yang lemah. Studi ini menyimpulkan bahwa tanpa kerangka hukum yang kuat dan dukungan dari serikat serta negara, pengembangan lingkungan kerja ramah usia (<i>age-confident workplaces</i>) akan berkembang secara tidak merata. Oleh karena itu, dibutuhkan sinergi antara regulasi hukum, kepemimpinan perusahaan, dan
--	--	--

		inovasi kebijakan yang berbasis bukti untuk menciptakan tempat kerja yang inklusif bagi semua usia di Eropa.
Penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreas Cebulla dan David Wilkinson (2019). Penulis berfokus pada perbandingan hukum ketenagakerjaan antara Indonesia dan Jerman terkait batas usia maksimal dalam lowongan kerja yang mana menganalisis ketentuan hukum di dua negara secara spesifik, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia dan <i>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</i> (AGG) di Jerman.		
Toralf Pusch (2016)	Does age-dependent dismissal protection in Germany violate European anti-discrimination guidelines?	Penelitian ini membahas sejauh mana perlindungan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang bersifat <i>age-dependent</i> (berbasis usia) di Jerman sesuai atau bertentangan dengan regulasi anti-diskriminasi Uni Eropa, khususnya EU Directive 2000/78/EC dan implementasinya dalam hukum nasional Jerman melalui <i>General Act on Equal Treatment</i> (AGG). Secara hukum, usia menjadi salah satu kriteria dalam “<i>social choice</i>” saat terjadi PHK kolektif sebagaimana diatur dalam <i>Kündigungsschutzgesetz</i> (KSchG), namun bukan satu-satunya atau prioritas utama. Melalui analisis empiris menggunakan data mikro pasar tenaga kerja Jerman (LIAB), ditemukan bahwa pekerja yang lebih tua cenderung mengalami risiko PHK yang lebih tinggi dalam PHK kolektif, meskipun secara de jure mereka dilindungi lebih kuat. Hal ini menandakan ketidakefektifan perlindungan tersebut dalam praktik. Perlindungan khusus dalam

		perjanjian kerja kolektif terbukti lebih efektif dalam menurunkan risiko PHK pada pekerja lansia, tetapi tidak berlaku secara luas karena hanya mencakup sektor tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa ketentuan perlindungan berbasis usia harus terus dievaluasi berdasarkan prinsip "legitimasi, kebutuhan, dan proporsionalitas" sebagaimana diatur dalam hukum Uni Eropa, dan bahwa kebijakan perlindungan pekerja tua di Jerman masih perlu ditingkatkan agar benar-benar sesuai dengan semangat anti-diskriminasi dan keadilan sosial dalam hukum Eropa.
Penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toralf Pusch (2016). Penulis menfokuskan penelitian pada perbandingan yuridis antara Indonesia dan Jerman, dengan pendekatan hukum positif yang bertujuan untuk mengkaji kesamaan, perbedaan, serta implikasi regulasi tersebut terhadap perlindungan hak-hak pencari kerja dari diskriminasi usia dalam proses rekrutmen tenaga kerja.		
Amalia Tiara Kasih Subrianto dan Rani Apriani (2022)	Hak Anti Diskriminasi dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia dalam Sektor Pekerjaan	Penelitian ini mengkaji diskriminasi usia yang dialami oleh tenaga kerja lanjut usia di Indonesia, khususnya dalam sektor ketenagakerjaan. Artikel ini menyoroti fakta bahwa meskipun hukum Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan dan hak kerja yang setara bagi lansia, implementasinya masih lemah. Diskriminasi terhadap pekerja

		berusia lanjut muncul dalam berbagai bentuk seperti batasan usia dalam rekrutmen, demosi jabatan, hingga pemecatan atas dasar anggapan produktivitas menurun. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif untuk mengkaji regulasi serta bentuk-bentuk diskriminasi usia, dampaknya, serta upaya hukum yang tersedia, seperti penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mediasi, dan pengawasan ketenagakerjaan. Maka dari itu, pengakuan dan perlindungan hak konstitusional lansia sebagai tenaga kerja potensial dan menyerukan pembentukan sistem hukum yang lebih tegas dan inklusif terhadap pekerja lansia di dunia kerja sangat penting.
Penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia Tiara Kasih Subrianto dan Rani Apriani (2022). Penulis melakukan pendekatan perbandingan antara dua negara, menggali bagaimana Jerman dengan <i>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</i> (AGG) memberikan perlindungan yang lebih kuat terhadap diskriminasi usia dibandingkan dengan regulasi ketenagakerjaan yang ada Indonesia. Dengan kata lain, penelitian ini lebih fokus pada regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan lintas negara.		
Fransisca Fitriana Riani Candra dan Rosalinda Chandra Yulianita (2024)	Ageism in the Workplace and Potential Legal Protection in Indonesia	Penelitian ini mengkaji diskriminasi usia (<i>ageism</i>) di tempat kerja di Indonesia yang belum memiliki perlindungan hukum khusus terhadap praktik ini. Penelitian ini menyoroti fakta bahwa diskriminasi usia muncul dalam bentuk batas usia maksimal dalam rekrutmen dan pensiun paksa, termasuk pada sektor swasta dan lembaga pemerintah. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan komparatif,

		dengan studi kasus terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No. 35/PUU-XXII/2024 yang menolak pengakuan diskriminasi usia sebagai bentuk diskriminasi. Penelitian ini juga membandingkan sistem perlindungan anti-diskriminasi usia di Australia, Korea Selatan, dan Filipina, dan menyimpulkan bahwa Indonesia perlu mengadopsi undang-undang khusus untuk melindungi seluruh kelompok usia dari diskriminasi, memperkuat hak lansia dalam ketenagakerjaan, serta membentuk lembaga pengawasan yang berwenang menindak praktik ageism secara langsung maupun tidak langsung.
Penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransisca Fitriana Riani Candra dan Rosalinda Chandra Yulianita (2024). Penulis berfokus pada analisis normatif terhadap perbedaan regulasi di Indonesia dan Jerman dalam hal pembatasan usia dalam rekrutmen. Skripsi tersebut menunjukkan bahwa Jerman melalui Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) secara tegas melarang diskriminasi usia, sedangkan di Indonesia, celah hukum masih memungkinkan diskriminasi tersebut terjadi. Penelitian ini menitikberatkan pada perbandingan hukum positif kedua negara, sedangkan penelitian di atas lebih mendalam dalam mengeksplorasi konteks praktis, yurisprudensi, dan rekomendasi pembentukan regulasi khusus di Indonesia. Keduanya sama-sama menekankan perlunya reformasi hukum untuk menjamin kesetaraan kesempatan kerja tanpa memandang usia.		