JUMAHA
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Vol. 06 No. 02 Bulan Oktober Tahun 2026
e-ISSN: 2808-6864
Open Acces at: https: https://e-journal.unmas.ac.id
DOI:
https://doihttps://doi.org/10.36733/jhm.v6i2,

Pengaturan Pembatasan Usia Dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Antara Hukum Indonesia Dan Hukum Jerman Terkait Larangan Diskriminasi Usia

Putu Vania Yumika[1], Made Emy Andayani Citra[2]

[1]Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: vanymk0321@gmail.com
[2]Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, E-mail: emyandayanifh@unmas.ac.id

Info Artikel

Age Limit Regulations in Workforce Recruitment: A Comparison of Indonesian and German Law Regarding the Prohibition of Age Discrimination

Keywords : **Age Discriminatio, Labour Recruitment, Right To Work, Legal Protection**

Abstract

Article 35 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 on Manpower, as amended by Law Number 6 of 2023, allows an employer to recruit the workers it needs without defining what "needed" means. The phrase carries no objective parameter, so an employer may attach an age limit to a vacancy without having to show that the limit relates to the work itself. This study examines that norm against the constitutional right to work and the principle of non-discrimination, and compares it with the German Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). The research is normative legal research using statutory, conceptual and comparative approaches, drawing on primary, secondary and tertiary legal materials collected through library research and analysed descriptively and qualitatively. Two findings emerge. First, Article 35 paragraph (1) qualifies as a vague norm because it grants discretion without limits, which weakens legal certainty and leaves job applicants without a standard against which to test an age requirement. Second, the AGG names age as a protected characteristic, extends the prohibition to selection criteria and recruitment conditions, permits differential treatment only where a legitimate aim is objectively and reasonably justified by appropriate and necessary means, shifts the burden of proof to the employer once prima facie indications appear, and grants compensation to the injured party. The AGG therefore offers Indonesia a reference for clarity of norm, objective criteria for permissible age requirements, and an enforcement mechanism, without requiring wholesale adoption of German law.

Abstrak

Pengaturan Pembatasan Usia Dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Antara Hukum Indonesia Dan Hukum Jerman Terkait Larangan Diskriminasi Usia

Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberi kewenangan kepada pemberi kerja untuk merekrut tenaga kerja yang dibutuhkan tanpa menjelaskan makna "dibutuhkan". Frasa tersebut tidak disertai parameter objektif, sehingga pemberi kerja dapat mencantumkan batas usia dalam lowongan tanpa kewajiban membuktikan kaitannya dengan pekerjaan. Penelitian ini menguji norma tersebut terhadap hak konstitusional atas pekerjaan dan asas non-diskriminasi, lalu

Kata kunci: Diskriminasi Usia, Rekrutmen Tenaga Kerja, Hak Atas Pekerjaan, Perlindungan Hukum		membandingkannya dengan Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) di Jerman. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan perbandingan; bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan dua hal. Pertama, Pasal 35 ayat (1) memenuhi karakteristik norma kabur karena memberikan diskresi tanpa batas, sehingga melemahkan kepastian hukum dan meniadakan ukuran bagi pelamar untuk menguji keabsahan suatu syarat usia. Kedua, AGG menempatkan usia sebagai karakteristik yang dilindungi, memperluas larangan hingga kriteria seleksi dan syarat perekrutan, membenarkan perbedaan perlakuan hanya jika tujuannya sah serta caranya tepat dan diperlukan, mengalihkan beban pembuktian kepada pemberi kerja setelah muncul indikasi awal, dan memberi hak kompensasi kepada korban. AGG karenanya dapat menjadi rujukan bagi Indonesia dalam hal kejelasan norma, kriteria objektif pembatasan usia, dan mekanisme penegakan, tanpa harus diadopsi secara keseluruhan.

I. Latar Belakang

Konstitusi menempatkan pekerjaan sebagai hak, bukan sebagai kemurahan hati pemberi kerja. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*.[1] Pasal 28D ayat (2) melengkapi jaminan itu dengan menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.[2] Kata *bekerja* dalam kedua pasal tersebut mencakup tahap sebelum hubungan kerja terbentuk. Seseorang yang ditolak pada tahap seleksi karena alasan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sesungguhnya telah kehilangan akses terhadap hak konstitusionalnya sejak pintu pertama.

Pada tataran undang-undang, Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menegaskan hak setiap orang atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar tanpa diskriminasi.[3] Ketentuan ini berkedudukan sebagai pengaturan umum (*lex generalis*) yang seharusnya diharmonisasikan ke dalam seluruh peraturan sektoral, termasuk regulasi ketenagakerjaan.[4] Berdasarkan asas *lex specialis derogat legi generali*, pengaturan yang lebih khusus mengesampingkan pengaturan umum sepanjang mengatur materi yang sama.[5] Undang-Undang Nomor 13

[1] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).
[2] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).
[3] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 3 ayat (3).
[4] Subawa, I Made Ode, dan Apriliani, Kadek, 2025, *Perlindungan Hukum Pekerja Difabel dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia*, Jurnal Hukum Mahasiswa, Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, hlm. 3.
[5] Mertokusumo, Sudikno, 2009, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 85.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengambil posisi *lex specialis* itu, dan melalui Pasal 5 dan Pasal 6 menjamin kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.[6]

Persoalan muncul ketika jaminan tersebut dihadapkan pada norma yang mengatur mekanisme rekrutmen. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa:

> "Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja."[7]

Norma tersebut hanya menjawab pertanyaan *siapa* yang berwenang merekrut. Undang-undang membiarkan pertanyaan berikutnya tidak terjawab: sejauh mana pemberi kerja boleh menetapkan syarat, dan syarat seperti apa yang melampaui batas. Frasa "tenaga kerja yang dibutuhkan" tidak diberi definisi, tidak diberi kriteria pengukur, dan tidak diberi daftar pembatas. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah banyak ketentuan dalam klaster ketenagakerjaan, tetapi tidak menyentuh titik ini.

Dalam praktik perekrutan, kekosongan tersebut terisi oleh kebiasaan pasar kerja. Persyaratan usia maksimal muncul dalam iklan lowongan berdampingan dengan syarat penampilan fisik, dan keduanya jarang dikaitkan dengan uraian jabatan.[8] Kajian terhadap rekrutmen pada sektor makanan dan minuman menunjukkan pola yang sama, yakni penggunaan batas umur sebagai penyaring administratif tanpa penjelasan mengenai relevansinya terhadap pekerjaan yang ditawarkan.[9] Pelamar yang tersingkir pada tahap ini tidak memiliki norma yang dapat ia rujuk untuk mempersoalkan penolakan tersebut.

Jerman menempuh jalan yang berbeda. Melalui *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (AGG), pembentuk undang-undang menyebut usia sebagai salah satu dasar diskriminasi yang dilarang. Section 1 AGG merumuskan tujuan undang-undang tersebut sebagai upaya mencegah atau menghapuskan perlakuan merugikan atas dasar ras atau asal etnis, jenis kelamin, agama atau keyakinan, disabilitas, usia, dan identitas seksual.[10] Section 2 ayat (1) angka 1 memperluas larangan itu hingga syarat akses terhadap pekerjaan, termasuk *selection criteria and recruitment*

---

[6] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 5 dan Pasal 6.

[7] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 35 ayat (1).

[8] Apriliani, Kadek, Candra Dita Sari, Ni Nyoman, dan Chindera Rahayu, Ni Nyoman, 2025, *Regresi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia: Tinjauan Keterkaitan antara Persyaratan Penampilan Fisik dan Batasan Usia dalam Seleksi Pekerja*, Jurnal Hukum Saraswati, Vol. 7, No. 2, hlm. 2.

[9] Putri, Nirwana, 2026, *Proses Rekrutmen Pekerja Non Pemerintah Perusahaan F&B Berdasarkan Umur Ditinjau dari Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, Vol. 4, No. 2, hlm. 5.

[10] Federal Ministry of Justice, 2006, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (General Act on Equal Treatment)*, Federal Law Gazette I, Berlin, hlm. 1897, Section 1.

conditions.[11] Perlindungan hukum di Jerman karenanya sudah bekerja sebelum kontrak kerja ditandatangani.

AGG tidak berhenti pada larangan. Section 22 mengalihkan beban pembuktian kepada pemberi kerja setelah pelamar menunjukkan indikasi awal adanya perlakuan diskriminatif.[12] Konstruksi ini menjawab kesulitan yang nyata: seluruh dokumen dan pertimbangan seleksi berada dalam penguasaan pemberi kerja, sehingga pelamar hampir mustahil membuktikan motif penolakan.

Kajian hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah membahas perlindungan tenaga kerja dari perspektif hak asasi manusia,[13] pekerja difabel,[14] serta keterkaitan antara syarat penampilan fisik dan batasan usia dalam seleksi pekerja.[15] Kajian mengenai rekrutmen berbasis umur pada perusahaan makanan dan minuman juga telah dilakukan dengan bertolak dari Pasal 35 Undang-Undang Ketenagakerjaan.[16] Sejauh penelusuran penulis, pembahasan yang menempatkan Pasal 35 ayat (1) berhadapan langsung dengan konstruksi AGG belum ditemukan. Ruang itulah yang hendak diisi tulisan ini.

Dua pertanyaan menjadi fokus pembahasan. Pertama, bagaimana pengaturan pembatasan usia dalam rekrutmen tenaga kerja di Indonesia, khususnya dalam Pasal 35 Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila ditinjau dari prinsip hak atas pekerjaan dan asas non-diskriminasi. Kedua, bagaimana perbandingan pengaturan pembatasan usia dalam rekrutmen tenaga kerja antara Indonesia dan Jerman dalam menjamin kesetaraan akses terhadap pekerjaan.

II. Metode Penelitian

Tulisan ini menggunakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang mengkaji norma dalam peraturan perundang-undangan, asas hukum, dan doktrin untuk menemukan aturan, prinsip, atau doktrin yang menjawab isu hukum yang dihadapi.[17] Pilihan tersebut mengikuti karakter masalahnya, yang bertumpu pada rumusan norma dan bukan pada data lapangan.

Pendekatan yang dipakai ada tiga. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) menelaah ketentuan yang mengatur rekrutmen dan larangan diskriminasi. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) menelusuri konsep hak atas pekerjaan,

---

[11] Federal Ministry of Justice, 2006, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (General Act on Equal Treatment)*, Federal Law Gazette I, Berlin, hlm. 1897, Section 2 ayat (1) angka 1.

[12] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Section 22 tentang beban pembuktian (burden of proof).

[13] Yuliartini, Ni Putu Rai, 2021, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Jurnal Analogi Hukum, Vol. 3, No. 2, hlm. 145.

[14] Subawa, I Made Ode, dan Apriliani, Kadek, 2025, *Perlindungan Hukum Pekerja Difabel dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia*, Jurnal Hukum Mahasiswa, Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar, hlm. 3.

[15] Apriliani, Kadek, Candra Dita Sari, Ni Nyoman, dan Chindera Rahayu, Ni Nyoman, 2025, *Regresi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia: Tinjauan Keterkaitan antara Persyaratan Penampilan Fisik dan Batasan Usia dalam Seleksi Pekerja*, Jurnal Hukum Saraswati, Vol. 7, No. 2, hlm. 2.

[16] Putri, Nirwana, 2026, *Proses Rekrutmen Pekerja Non Pemerintah Perusahaan F&B Berdasarkan Umur Ditinjau dari Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, Vol. 4, No. 2, hlm. 5.

[17] Marzuki, Peter Mahmud, 2016, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 35.

kepastian hukum, norma kabur, dan perlindungan hukum. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*) mempertemukan pengaturan Indonesia dengan *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*. Pendekatan perbandingan lazim dipakai dalam kajian hukum untuk membaca satu persoalan melalui dua sistem hukum sekaligus.[18] Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, AGG, *Council Directive 2000/78/EC*, serta instrumen internasional yang relevan. Bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan putusan pengadilan Uni Eropa. Bahan hukum tersier berupa kamus hukum. Seluruh bahan dikumpulkan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui identifikasi dan sistematisasi bahan, interpretasi gramatikal dan sistematis terhadap Pasal 35 ayat (1), analisis komparatif dengan AGG, dan penarikan kesimpulan secara deduktif.

III. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Pembatasan Usia dalam Rekrutmen Tenaga Kerja di Indonesia Ditinjau dari Prinsip Hak atas Pekerjaan dan Asas Non-Diskriminasi

Suatu norma disebut kabur (*vague norm*) apabila rumusannya tidak jelas, bersifat multitafsir, atau tidak menyediakan parameter yang memadai untuk menentukan cara penerapannya.[19] Akibatnya berjalan dua arah: subjek hukum kesulitan mengenali hak dan kewajibannya, sementara aparat penegak hukum kehilangan pedoman penafsiran. Secara gramatikal, Pasal 35 ayat (1) mengatur pihak yang berwenang melakukan rekrutmen, yaitu pemberi kerja atau pelaksana penempatan tenaga kerja. Norma tersebut berhenti di situ. Tidak ada definisi mengenai kriteria "dibutuhkan", tidak ada parameter objektif bagi penetapan persyaratan, dan tidak ada batasan terhadap syarat yang berpotensi diskriminatif. *Ratio legis* ketentuan ini dapat dipahami: pemberi kerja memerlukan keleluasaan untuk menentukan spesifikasi tenaga kerja sesuai karakteristik pekerjaan, seperti kompetensi, keterampilan, dan pengalaman. Keleluasaan itu menjadi persoalan ketika undang-undang tidak menyertakan ukuran apa pun untuk mengujinya.

Pasal 5 huruf f Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 menempatkan kejelasan rumusan sebagai asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.[20] Asas tersebut menghendaki

[18] Andayani Citra, Made Emy, et.al., 2023, *Perlindungan Hukum terhadap Data Diri Pribadi di Era Ekonomi Digital: Peluang dan Tantangan (Studi Komparasi Indonesia dan Malaysia)*, Jurnal Hukum Saraswati, Vol. 5, No. 2, hlm. 518-534.

[19] Indrati S., Maria Farida, 2020, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 239.

[20] Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022, Pasal 5 huruf f.

rumusan yang sistematis dan tidak menimbulkan berbagai interpretasi dalam pelaksanaannya. Diukur dengan asas ini, Pasal 35 ayat (1) belum memberikan parameter mengenai penggunaan persyaratan usia dalam perekrutan.

Jan Michiel Otto menyatakan bahwa kepastian hukum mensyaratkan aturan yang jelas, konsisten, dan dapat diprediksi sehingga mampu melindungi dari tindakan sewenang-wenang.[21] Lon L. Fuller menempatkan kejelasan (*clarity*) sebagai salah satu syarat moralitas internal hukum, karena norma yang kabur sulit diterapkan secara adil.[22] Satjipto Rahardjo mengingatkan bahwa hukum tidak boleh menjadi alat yang melegitimasi ketidakadilan.[23] Ketiga pandangan tersebut menunjuk pada persoalan yang sama, yaitu bahwa norma yang memberi kewenangan tanpa batas tidak memenuhi prinsip *lex certa*.

Konsekuensinya terasa pada dua sisi hubungan kerja. Pemberi kerja tidak memiliki pedoman untuk menilai kapan syarat usia yang ia cantumkan masih berada dalam koridor hukum. Pelamar kerja tidak memiliki dasar untuk menguji apakah penolakan yang ia terima merupakan konsekuensi dari persyaratan yang sah atau bentuk diskriminasi.[24] Kekaburan norma di sini menghasilkan ketidakpastian yang merugikan kedua pihak, meskipun beban terberatnya jatuh pada pihak yang paling lemah posisinya.

Ketegangan menjadi lebih jelas ketika Pasal 35 ayat (1) dibaca berdampingan dengan Pasal 5 dan Pasal 6 undang-undang yang sama. Kedua pasal terakhir menjanjikan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, sedangkan Pasal 35 ayat (1) membuka ruang penafsiran yang memungkinkan lahirnya persyaratan yang menutup kesempatan itu. Janji dan mekanisme berjalan ke arah yang berlawanan.

Frasa "tiap-tiap warga negara" dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menunjukkan sifat universal hak atas pekerjaan.[25] Hak tersebut tidak berhenti pada kebolehan untuk bekerja, melainkan mencakup kesempatan yang sama untuk mengaksesnya. Pasal 28D ayat (2) menambahkan dimensi keadilan dalam hubungan kerja,[26] dan Pasal 28I ayat (2) menyatakan hak setiap orang untuk bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apa pun.[27]

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberi ukuran yang lebih konkret. Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, serta berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.[28] Rumusan

---

[21] Otto, Jan Michiel, 2003, *Kepastian Hukum di Negara Berkembang*, terjemahan Tristam Moeliono, Komisi Hukum Nasional RI, Jakarta, hlm. 5.
[22] Fuller, Lon L., 1969, *The Morality of Law*, Edisi Revisi, Yale University Press, New Haven, hlm. 63.
[23] Rahardjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 53.
[24] Marzuki, Peter Mahmud, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 152.
[25] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).
[26] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).
[27] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28I ayat (2).
[28] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2).

"bakat, kecakapan, dan kemampuan" menunjukkan dasar penilaian yang dikehendaki undang-undang. Usia bukan bagian dari tiga hal itu.

Batasan mengenai kapan suatu perbedaan perlakuan dapat dibenarkan sudah lama dikenal dalam hukum ketenagakerjaan internasional. Malcolm Sargeant menunjukkan bahwa diskriminasi usia umumnya lahir dari asumsi mengenai produktivitas, fleksibilitas, dan kemampuan adaptasi, bukan dari penilaian atas kompetensi aktual pelamar.[29] *International Labour Organization* merumuskan diskriminasi dalam pekerjaan sebagai pembedaan, pengecualian, atau preferensi yang menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan dalam pekerjaan dan jabatan.[30] Abdul Khakim menempatkan persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi sebagai inti perlindungan tenaga kerja.[31] Ukuran yang dipakai ketiganya sama, yakni keterkaitan syarat dengan kebutuhan pekerjaan.

Philipus M. Hadjon memaknai perlindungan hukum sebagai perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada pengakuan hak asasi manusia.[32] Diukur dengan pemahaman tersebut, ketiadaan parameter dalam Pasal 35 ayat (1) melemahkan perlindungan bagi pelamar yang tersingkir karena usia, sekalipun kompetensinya memadai.

Persoalannya bukan hanya kekaburan rumusan Pasal 35 ayat (1). Penelusuran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tidak menemukan ketentuan yang secara eksplisit melarang diskriminasi berdasarkan usia dalam proses rekrutmen, maupun ketentuan yang menetapkan kriteria objektif untuk membenarkan penggunaan syarat usia pada jabatan tertentu. Pasal 5 dan Pasal 6 memakai istilah *tanpa diskriminasi* tanpa menguraikan bentuk diskriminasi yang dimaksud.[33] Undang-Undang Hak Asasi Manusia bergerak pada tingkat abstraksi yang sama.[34] Keadaan ini menghasilkan kekosongan norma (*normative gap*) yang berbeda dari kekaburan norma, karena yang tidak ada bukan kejelasan rumusan melainkan norma pengaturnya.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan kerap disebut sebagai jalan keluar. Instrumen ini memang lazim digunakan untuk memberi arahan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tidak menempatkan surat edaran

---

[29] Sargeant, Malcolm, 2011, *Age Discrimination and Diversity: Multiple Discrimination from an Age Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, hlm. 42.

[30] International Labour Organization, 2011, *Equality at Work: The Continuing Challenge*, International Labour Office, Geneva, hlm. 15.

[31] Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 12.

[32] Hadjon, Philipus M., 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 25.

[33] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 5 dan Pasal 6.

[34] Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2).

dalam hierarki peraturan perundang-undangan.[35] Surat edaran karenanya tidak menimbulkan hak dan kewajiban bagi subjek hukum secara umum, dan tidak dapat dipaksakan kepada pemberi kerja sebagai dasar larangan pembatasan usia. Fungsinya berhenti pada tataran administratif dan interpretatif.

Ketiadaan norma yang mengikat berdampak langsung pada perlindungan preventif. Hukum tidak menyediakan instrumen untuk mencegah penggunaan syarat usia yang tidak proporsional, dan tidak menyediakan dasar pengujian ketika syarat tersebut dipersoalkan.[36] Pengakuan terhadap hak atas pekerjaan berhenti sebagai pernyataan normatif.

2. Perbandingan Pengaturan Pembatasan Usia dalam Rekrutmen Tenaga Kerja antara Indonesia dan Jerman dalam Menjamin Kesetaraan Akses terhadap Pekerjaan

Universal Declaration of Human Rights menyatakan hak setiap orang atas pekerjaan, kebebasan memilih pekerjaan, dan kondisi kerja yang adil.[37] *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* menegaskan pengakuan negara pihak terhadap hak setiap orang untuk memperoleh kesempatan mencari nafkah melalui pekerjaan.[38] Negara karenanya memikul kewajiban untuk tidak menghambat akses terhadap pekerjaan sekaligus kewajiban positif menciptakan kondisi yang memungkinkan kesempatan kerja yang setara.

Prinsip non-diskriminasi terumus dalam Pasal 2 *Universal Declaration of Human Rights*, yang melarang pembedaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik, asal-usul kebangsaan atau sosial, kepemilikan, kelahiran, maupun *status lainnya*.[39] Frasa terakhir membuka ruang penafsiran yang berkembang. Komite Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa menegaskan bahwa kategori dalam prinsip non-diskriminasi bersifat terbuka.[40] Usia dapat masuk melalui pintu itu.

Konvensi ILO Nomor 111 memberi rumusan yang lebih operasional dengan menyatakan bahwa diskriminasi mencakup setiap pembedaan, pengecualian, atau preferensi yang meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan dalam pekerjaan dan jabatan, kecuali apabila didasarkan pada persyaratan pekerjaan yang sah.[41] Instrumen internasional utama tidak menyebut usia sebagai kategori yang berdiri sendiri. Perlindungan terhadap diskriminasi usia karenanya tumbuh melalui pengujian, bukan melalui larangan mutlak: setiap pembatasan dinilai dari ada atau tidaknya tujuan yang sah dan proporsionalitas cara yang dipilih.

---

[35] Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022.

[36] Yuliartini, Ni Putu Rai, 2021, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Jurnal Analogi Hukum, Vol. 3, No. 2, hlm. 145.

[37] Universal Declaration of Human Rights, 1948, Article 23.

[38] International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966, Article 6.

[39] Universal Declaration of Human Rights, 1948, Article 2.

[40] United Nations Human Rights Committee, 1989, *General Comment No. 18: Non-discrimination*, Perserikatan Bangsa-Bangsa, Jenewa.

[41] International Labour Organization, 1958, Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz lahir sebagai pelaksanaan *Council Directive 2000/78/EC* yang membentuk kerangka umum perlakuan setara dalam pekerjaan dan jabatan.[42] Direktif tersebut menyebut usia sebagai salah satu dasar diskriminasi yang harus ditangani negara anggota, dan membedakan antara *direct discrimination* dan *indirect discrimination*.[43] Section 1 AGG mengadopsi daftar tersebut, sehingga usia memperoleh kedudukan sebagai karakteristik yang dilindungi (*protected characteristic*).[44] Section 7 menegaskan larangan itu terhadap pekerja maupun pelamar kerja, dan menyatakan tidak berkekuatan hukum setiap ketentuan yang bertentangan dengannya.[45]

Cakupan larangan diatur dalam Section 2 ayat (1) angka 1, yang menyebut syarat akses terhadap pekerjaan termasuk kriteria seleksi dan syarat perekrutan.[46] Larangan tersebut menjangkau penyusunan iklan lowongan, seleksi administrasi, wawancara, sampai keputusan akhir. Pencantuman batas usia dalam lowongan dapat dikualifikasikan sebagai diskriminasi langsung apabila tidak berdasar alasan yang sah, sedangkan syarat yang tampak netral tetapi secara faktual hanya dapat dipenuhi kelompok usia tertentu dinilai sebagai diskriminasi tidak langsung.[47]

Larangan tersebut tidak bersifat mutlak. Section 10 AGG menyatakan:

> *„Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein.“*[48]
>
> *“Notwithstanding section 8, a difference of treatment on the ground of age likewise does not constitute discrimination if it is objectively and reasonably justified by a legitimate aim. The means of achieving that aim must be appropriate and necessary.”*

Ketentuan tersebut menetapkan tiga syarat kumulatif bagi perbedaan perlakuan berbasis usia: tujuannya sah (*legitimate aim*), pembenarannya objektif dan wajar (*objectively and reasonably justified*), dan caranya tepat serta diperlukan (*appropriate and necessary*).[49] Hukum Jerman karenanya tidak melarang seluruh syarat usia. Yang

---

[42] Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 27 November 2000.

[43] Bell, Mark, 2002, *Anti-Discrimination Law and the European Union*, Oxford University Press, Oxford, hlm. 32.

[44] Federal Ministry of Justice, 2006, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (General Act on Equal Treatment)*, Federal Law Gazette I, Berlin, hlm. 1897, Section 1.

[45] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Section 1 dan Section 7.

[46] Federal Ministry of Justice, 2006, *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (General Act on Equal Treatment)*, Federal Law Gazette I, Berlin, hlm. 1897, Section 2 ayat (1) angka 1.

[47] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Section 3 tentang direct discrimination dan indirect discrimination, serta Section 10.

[48] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Section 10 tentang Permissible Difference of Treatment on Ground of Age.

[49] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Section 10 tentang Permissible Difference of Treatment on Ground of Age.

dituntutnya adalah alasan yang dapat diuji. Pengadilan Uni Eropa menerapkan kerangka pengujian yang sama dalam perkara diskriminasi usia.[50]

Section 22 mengatur beban pembuktian. Apabila salah satu pihak mampu menunjukkan fakta yang menimbulkan dugaan telah terjadi diskriminasi atas dasar yang disebut dalam Section 1, pihak lain menanggung beban membuktikan tidak adanya pelanggaran.[51] Pembalikan ini bersifat terbatas. Pelamar tetap memikul beban awal untuk menunjukkan indikasi objektif (*Indizien* atau *prima facie evidence*), dan hanya setelah ambang itu terlampaui beban berpindah kepada pemberi kerja.[52] Mekanisme tersebut menjaga keseimbangan: korban memperoleh jalan masuk, sementara pemberi kerja tetap dapat membela diri berdasarkan alasan yang dapat dibuktikan. Efek preventifnya bekerja sebelum sengketa lahir, karena pemberi kerja terdorong menyelenggarakan seleksi secara terdokumentasi sejak awal.

Section 15 melengkapinya dari sisi represif. Ayat (1) mewajibkan pemberi kerja mengganti kerugian yang timbul dari pelanggaran larangan diskriminasi, kecuali apabila pelanggaran tersebut bukan tanggung jawabnya. Ayat (2) memberi hak atas kompensasi uang untuk kerugian yang bukan bersifat kebendaan, dengan pembatasan paling banyak tiga bulan upah dalam hal penolakan penerimaan kerja apabila pelamar tetap tidak akan diterima meskipun seleksi berlangsung tanpa diskriminasi.[53] Konstruksi tersebut mengakui bahwa diskriminasi menimbulkan kerugian yang tidak selalu terukur secara ekonomi. Dalam perkara *Kücükdeveci*, Pengadilan Uni Eropa menegaskan larangan diskriminasi usia sebagai prinsip umum hukum Uni Eropa yang wajib dihormati pengadilan nasional.[54]

Indonesia dan Jerman sama-sama mengakui hak atas pekerjaan sebagai hak fundamental. Perbedaannya terletak pada teknik pembentukan norma. Indonesia memakai pendekatan prinsip umum: konstitusi menjamin hak atas pekerjaan dan kebebasan dari perlakuan diskriminatif, undang-undang ketenagakerjaan menegaskan kesempatan dan perlakuan yang sama, tetapi tidak satu pun menguraikan bentuk diskriminasi yang dilarang dalam rekrutmen. Jerman memakai pendekatan berbasis aturan: AGG menyebut dasar diskriminasi yang dilarang, menentukan ruang lingkupnya, mendefinisikan bentuk diskriminasi, mengatur pengecualian yang diperbolehkan, dan menetapkan konsekuensi hukumnya.

Perbedaan teknik tersebut menghasilkan tingkat kepastian hukum yang berbeda. Di Indonesia, penilaian atas keabsahan suatu pembatasan usia bergantung pada

[50] Court of Justice of the European Union, Case C-144/04 Mangold v Helm; Case C-411/05 Palacios de la Villa.

[51] Federal Ministry of Justice, *General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)*, Section 22, terjemahan resmi bahasa Inggris, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html, diakses 3 September 2026.

[52] Schiek, Dagmar, 2018, *European Union Non-Discrimination Law*, Routledge, London, hlm. 223-230.

[53] Federal Ministry of Justice, *General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)*, Section 15, terjemahan resmi bahasa Inggris, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html, diakses 3 September 2026.

[54] Court of Justice of the European Union, Case C-555/07 Kucukdeveci v Swedex GmbH & Co. KG, Putusan tanggal 19 Januari 2010.

penafsiran terhadap norma umum. Di Jerman, penilaian itu dilakukan dengan menguji tiga syarat kumulatif dalam Section 10 terhadap fakta perkara. Yang pertama menyerahkan hasil pada penafsir; yang kedua menyerahkannya pada ukuran yang tertulis.

Perbedaan kedua terletak pada mekanisme penegakan. Hukum Indonesia belum mengenal pembalikan beban pembuktian dalam sengketa diskriminasi rekrutmen, dan belum mengatur hak korban atas kompensasi akibat praktik diskriminasi usia.[55] Pelamar yang ditolak harus membuktikan sendiri motif penolakan, sementara seluruh informasi mengenai proses seleksi berada di tangan pemberi kerja. Beban seperti itu sulit dipikul. AGG menyelesaikan persoalan yang sama melalui kombinasi Section 22 dan Section 15, yang mempermudah pembuktian sekaligus menyediakan pemulihan.

Perbandingan ini tidak dimaksudkan untuk menempatkan satu sistem hukum di atas yang lain. Perlindungan hukum preventif dan represif merupakan dua bentuk yang saling melengkapi dalam setiap sistem hukum, dan efektivitasnya diukur dari tersedianya norma yang jelas sekaligus mekanisme yang dapat dijalankan.[56] Diukur dengan dua hal itu, pengaturan Indonesia mengenai diskriminasi usia dalam rekrutmen masih tertinggal pada keduanya.

Tiga prinsip dalam AGG relevan sebagai bahan pertimbangan, tanpa keharusan mengadopsi seluruh ketentuannya. Prinsip pertama adalah kejelasan norma. AGG menyebut usia secara eksplisit sebagai karakteristik yang dilindungi, sehingga pemberi kerja dan pelamar membaca pedoman yang sama.[57] Gustav Radbruch menempatkan kejelasan dan keterprediksian sebagai syarat kepastian hukum,[58] dan syarat tersebut belum terpenuhi dalam pengaturan rekrutmen di Indonesia.

Prinsip kedua adalah kriteria objektif bagi pembatasan yang masih dibenarkan. Section 10 AGG menunjukkan bahwa larangan diskriminasi usia tidak berarti larangan terhadap setiap syarat usia.[59] Sejumlah pekerjaan memang menuntut kondisi fisik atau pertimbangan keselamatan tertentu. Yang dibutuhkan adalah ukuran untuk memisahkan syarat yang berakar pada kebutuhan pekerjaan dari syarat yang berakar pada asumsi. Pengaturan semacam itu melindungi pelamar tanpa menutup ruang gerak pemberi kerja.

Prinsip ketiga adalah mekanisme penegakan. Norma larangan tanpa sarana pembuktian dan pemulihan berhenti sebagai pernyataan.[60] Pembalikan beban pembuktian yang terbatas dan hak atas kompensasi merupakan dua instrumen yang

---

[55] Fredman, Sandra, 2021, *Discrimination Law*, Edisi Ketiga, Oxford University Press, Oxford, hlm. 417-425.

[56] Kumala Dewi, Ni Komang Ratih, et.al., 2023, *Protection for Women as A Response of Pregnancy prior to Marriage Phenomenon in Bali*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 12, No. 4, hlm. 816-819.

[57] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Section 1 dan Section 7.

[58] Radbruch, Gustav, dikutip dalam Rahardjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 19.

[59] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Section 10 tentang Permissible Difference of Treatment on Ground of Age.

[60] Federal Ministry of Justice, *General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)*, Section 15, terjemahan resmi bahasa Inggris, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html, diakses 3 September 2026.

membuat larangan tersebut dapat dijalankan.[61] Keduanya menjawab ketimpangan akses informasi yang melekat pada proses seleksi.

Penguatan hukum ketenagakerjaan Indonesia karenanya bukan semata soal menambah pasal yang melarang. Asri Wijayanti mengingatkan bahwa perlindungan tenaga kerja menuntut pengaturan yang mampu dijalankan dalam hubungan yang timpang secara struktural.[62] Kejelasan norma, kriteria objektif, dan mekanisme penegakan bekerja sebagai satu rangkaian; satu di antaranya tanpa dua lainnya tidak akan mengubah posisi pelamar kerja.

IV. KESIMPULAN

Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memenuhi karakteristik norma kabur. Frasa "tenaga kerja yang dibutuhkan" memberi kewenangan tanpa parameter, sehingga tidak memenuhi asas kejelasan rumusan dalam Pasal 5 huruf f Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022. Di sampingnya terdapat kekosongan norma, karena tidak ada ketentuan yang secara eksplisit melarang diskriminasi usia dalam rekrutmen maupun menetapkan kriteria objektif untuk membenarkan syarat usia. Surat edaran tidak dapat mengisi kekosongan tersebut karena berada di luar hierarki peraturan perundang-undangan. Akibatnya, jaminan hak atas pekerjaan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta asas non-diskriminasi dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan kehilangan daya kerjanya pada tahap yang paling menentukan.

Perbandingan dengan Jerman menunjukkan tiga perbedaan konstruksi. AGG menempatkan usia sebagai karakteristik yang dilindungi dan memperluas larangan hingga kriteria seleksi dan syarat perekrutan; Section 10 menyediakan tiga syarat kumulatif untuk menguji pembatasan usia yang masih dibenarkan; Section 22 dan Section 15 menyediakan pembalikan beban pembuktian yang terbatas serta hak atas ganti rugi dan kompensasi. Indonesia tidak perlu mengadopsi AGG secara keseluruhan. Yang relevan diambil adalah prinsipnya, yaitu perumusan larangan diskriminasi usia secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, penetapan kriteria objektif mengenai keadaan yang memperbolehkan syarat usia berdasarkan karakteristik pekerjaan, dan pembentukan mekanisme perlindungan yang memberi akses pembuktian serta pemulihan hak bagi pelamar yang mengalami diskriminasi. Sampai ketiga hal tersebut tersedia, pemberi kerja disarankan menyelenggarakan rekrutmen berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan jabatan, serta mencantumkan syarat usia hanya apabila memiliki dasar objektif yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang ditawarkan.

---

[61] Federal Ministry of Justice, *General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)*, Section 22, terjemahan resmi bahasa Inggris, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html, diakses 3 September 2026.

[62] Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 112.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Bell, Mark, 2002, *Anti-Discrimination Law and the European Union*, Oxford University Press, Oxford.

Fredman, Sandra, 2021, *Discrimination Law*, Edisi Ketiga, Oxford University Press, Oxford.

Fuller, Lon L., 1969, *The Morality of Law*, Edisi Revisi, Yale University Press, New Haven.

Hadjon, Philipus M., 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.

Indrati S., Maria Farida, 2020, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Kanisius, Yogyakarta.

International Labour Organization, 2011, *Equality at Work: The Continuing Challenge*, International Labour Office, Geneva.

Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Marzuki, Peter Mahmud, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Marzuki, Peter Mahmud, 2016, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.

Mertokusumo, Sudikno, 2009, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.

Otto, Jan Michiel, 2003, *Kepastian Hukum di Negara Berkembang*, terjemahan Tristam Moeliono, Komisi Hukum Nasional RI, Jakarta.

Rahardjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Sargeant, Malcolm, 2011, *Age Discrimination and Diversity: Multiple Discrimination from an Age Perspective*, Cambridge University Press, Cambridge.

Schiek, Dagmar, 2018, *European Union Non-Discrimination Law*, Routledge, London.

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Jurnal / Karya Ilmiah :

Andayani Citra, Made Emy, et.al., 2023, *Perlindungan Hukum terhadap Data Diri Pribadi di Era Ekonomi Digital: Peluang dan Tantangan (Studi Komparasi Indonesia dan Malaysia)*, Jurnal Hukum Saraswati, Vol. 5, No. 2.

Apriliani, Kadek, Candra Dita Sari, Ni Nyoman, dan Chindera Rahayu, Ni Nyoman, 2025, *Regresi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia: Tinjauan Keterkaitan antara Persyaratan Penampilan Fisik dan Batasan Usia dalam Seleksi Pekerja*, Jurnal Hukum Saraswati, Vol. 7, No. 2.

Kumala Dewi, Ni Komang Ratih, et.al., 2023, *Protection for Women as A Response of Pregnancy prior to Marriage Phenomenon in Bali*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 12, No. 4.

Putri, Nirwana, 2026, *Proses Rekrutmen Pekerja Non Pemerintah Perusahaan F&B Berdasarkan Umur Ditinjau dari Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, Vol. 4, No. 2.

Subawa, I Made Ode, dan Apriliani, Kadek, 2025, *Perlindungan Hukum Pekerja Difabel dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia*, Jurnal Hukum Mahasiswa, Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Yuliartini, Ni Putu Rai, 2021, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Jurnal Analogi Hukum, Vol. 3, No. 2.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), Section 1, Section 2, Section 3, Section 7, Section 8, Section 10, Section 15, dan Section 22.

Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 27 November 2000.

Universal Declaration of Human Rights, 1948.

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966.

International Labour Organization Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958.

Putusan Pengadilan :

Court of Justice of the European Union, Case C-144/04 Mangold v Helm, Putusan tanggal 22 November 2005.

Court of Justice of the European Union, Case C-411/05 Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA, Putusan tanggal 16 Oktober 2007.

Court of Justice of the European Union, Case C-555/07 Kucukdeveci v Swedex GmbH & Co. KG, Putusan tanggal 19 Januari 2010.

Internet :

Federal Ministry of Justice, *General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)*, terjemahan resmi bahasa Inggris, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html, diakses 3 September 2026.

United Nations Human Rights Committee, *General Comment No. 18: Non-discrimination*, 1989, https://www.un.org/en, diakses 3 September 2026.