



PUTUSAN
Nomor 124/PUU-XXII/2024

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

1. Nama : **Leonardo Olefins Hamonangan, S.H.**;
Pekerjaan : Karyawan Swasta;
Alamat : Perumahan Taman Alamanda B7 Nomor 24 RT/RW 04/12
Kelurahan Karang Satria, Kecamatan Tambun Utara, Kabupaten
Bekasi, Provinsi Jawa Barat;
selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon I**;
2. Nama : **Max Andrew Ohandi**;
Pekerjaan : Wartawan;
Alamat : Jalan Pisangan Baru Nomor 43, RT/RW 002/012 Kelurahan
Pisangan Baru, Kecamatan Matraman, Kota Jakarta Timur,
Provinsi DKI Jakarta;
selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon II**;
3. Nama : **Martin Maurer**;
Pekerjaan : Wiraswasta;
Alamat : Perumnas Klender, Jalan Delima 4/10 Nomor 156, RT/RW
016/003 Kelurahan Malaka Sari, Kecamatan Duren Sawit, Kota
Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta;
selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon III**;

Dalam hal ini Pemohon I, Pemohon II, dan Pemohon III berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 000/SKK/ANF/TNG-SEL/IV/2024, bertanggal 2 September 2024; Surat Kuasa Khusus Nomor 007/SKK/ANF/TNG-SEL/IV/2024, bertanggal 2 September 2024; dan Surat Kuasa Khusus Nomor 008/SKK-TMB/ANF/TNG-SEL/IV/2024, bertanggal 24 September 2024, memberi kuasa dengan hak substitusi dan hak retensi kepada 1) Syamsul Jahidin, S.I.Kom., S.H., M.M., M.I.Kom.; 2) Alfius Indrawan H. S.H.; 3) Sri Iswanti, S.H.; 4) Yosephine Chrisan Ecclesia Tamba, S.H.; 5) Nunung Kurnia, S.H.; 6) Dr. Charles Mangaraja Tampubolon, S.H., M.K.K.K.; 7) Asnawi, S.H.; 8) Budi Santo, S.H.; 9) Gabriel Frans Possenti Masyur Marung, S.H.; 10) Steven, S.H.; dan 11) Henny Haripin, S.H., kesemuanya adalah advokat pada Kantor Hukum ANF & Partners yang berkedudukan di Jalan Gili Gede Nomor 23, Kelurahan Kr. Baru, Kecamatan Selaparang, Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dan Jalan Gunung Raya Nomor 28A, Kelurahan Cireunde, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa; selanjutnya Pemohon I sampai dengan Pemohon III disebut sebagai -----
----- **para Pemohon;**

- [1.2]** Membaca permohonan para Pemohon;
Mendengar keterangan para Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti para Pemohon;

2. DUDUK PERKARA

- [2.1]** Menimbang bahwa para Pemohon mengajukan permohonan dengan surat permohonan bertanggal 3 September 2024 yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 3 September 2024 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 117/PUU/PAN.MK/AP3/09/2024 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) pada tanggal 12 September 2024 dengan Nomor 124/PUU-XXII/2024, yang telah diperbaiki dengan permohonan bertanggal 6 Oktober 2024 dan diterima Mahkamah pada tanggal 7 Oktober 2024, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

I. Kewenangan Mahkamah Konstitusi

1. Bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan, *“kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”*;
2. Bahwa ketentuan Pasal 24C ayat (1) ketiga UUD NRI 1945 menyatakan bahwa, *“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”*;
3. Bahwa kedua ketentuan di dalam UUD NRI Tahun 1945 tersebut, menerangkan bahwa MK memiliki kewenangan untuk melakukan pengujian undang-undang (UU) terhadap Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Kewenangan tersebut semakin dipertegas melalui Pasal 10 ayat (1) huruf a UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang menyatakan bahwa, *“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: a. menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”*; serta ketentuan Pasal 29 ayat (1) huruf a UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menyebutkan bahwa salah satu kewenangan konstitusional MK adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar;
4. Bahwa dalam Pasal 9 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang menyatakan bahwa, *“Dalam hal suatu Undang-Undang*

diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi”

5. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 2 Tahun 2021, menjelaskan, “Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang dimaksud dalam UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), termasuk pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi”. Peraturan Mahkamah Konstitusi a quo, semakin menegaskan peran Mahkamah Konstitusi dalam perkara pengujian undang-undang terhadap UUD 1945
6. Bahwa sebagai pelindung konstitusi (*the guardian of the constitution*), MK juga berwenang untuk memberikan tafsiran terhadap ketentuan pasal-pasal dalam suatu undang-undang agar relevan dengan nilai-nilai dalam ketentuan pada UUD 1945. Tafsir MK terhadap konstitusionalitas pasal-pasal dalam undang-undang tersebut merupakan tafsir tunggal (*the sole interpreter of the constitution*) yang memiliki kekuatan hukum. Oleh karenanya, terhadap pasal-pasal yang memiliki makna bercabang, ambigu, dan/atau tidak jelas, dapat pula dimintakan penafsirannya kepada MK. Dalam sejumlah perkara pengujian undang-undang, MK juga telah beberapa kali menyatakan sebuah bagian dari undang-undang konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang ditafsirkan sesuai dengan tafsir yang diberikan MK; atau sebaliknya tidak konstitusional jika tidak diartikan sesuai dengan penafsiran MK;
7. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dikarenakan permohonan ini adalah permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI 1945 in casu frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan.*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun

1999 tentang HAM terhadap Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 dan sebagaimana diatur oleh UUD 1945, UU Mahkamah Konstitusi, serta UU Kekuasaan Kehakiman, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan a quo

II. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

1. Bahwa pengakuan hak setiap warga negara Indonesia untuk mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 merupakan suatu indikator perkembangan ketatanegaraan yang positif, yang merefleksikan adanya kemajuan bagi penguatan prinsip-prinsip negara hukum, di mana undang-undang sebagai sebuah produk politik dari DPR dan Presiden dapat dilakukan pengujian konstitusionalitasnya pada lembaga yudisial, sehingga sistem checks and balances berjalan dengan efektif;
2. Bahwa Mahkamah Konstitusi, berfungsi antara lain sebagai pengawal sekaligus penjaga dari hak-hak konstitusional setiap warga negara. MK merupakan badan yudisial yang bertugas menjaga hak asasi manusia sebagai hak konstitusional dan hak hukum setiap warga negara. Dengan kesadaran inilah Pemohon kemudian memutuskan untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat terhadap UUD 1945;
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK jo. Pasal 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang dinyatakan bahwa: Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;
 - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
 - c. badan hukum publik atau privat;
 - d. lembaga negara

4. Bahwa di dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK dinyatakan bahwa, “yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945”;
5. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang hadir berikutnya, Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 syarat mengenai kerugian konstitusional para Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, yakni sebagai berikut:
 - a. harus ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. ada hubungan sebab akibat (*causal verba*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian; dan
 - e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
6. Bahwa untuk memenuhi syarat kedudukan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, para Pemohon menerangkan bahwa para Pemohon merupakan perorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan identitas (KTP Bukti P-01) yang hak-hak konstitusionalnya secara aktual dan Potensial terlanggar dengan keberadaan Pasal dalam perkara a quo;
7. Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia memiliki hak-hak konstitusional yang diatur dalam UUD 1945, yang kemudian hak-hak tersebut tercederai dengan keberlakuan Pasal yang pengujiannya dimohonkan oleh Pemohon. Hak-hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 kepada Pemohon kemudian dijadikan sebagai batu uji. Pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.

Pasal 28I ayat (2) Undang-undang Dasar 1945

“Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”

(Bukti P-2 salinan Undang-Undang Dasar 1945)

8. bahwa, para Pemohon memiliki alasan yang menjadi dasar ialah adanya kerugian konstitusional aktual dan potensial sesuai yang dijamin berdasarkan Pengujian Undang-Undang Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan.”

Dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM “Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya” (Bukti P-3 salinan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan salinan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM)

B. Kerugian Konstitusional para Pemohon

Pemohon I - Leonardo Olefins Hamonangan, S.H.

9. Pemohon I saat ini sedang tidak bekerja atau pencari kerja (*jobseeker*). Sebelumnya Pemohon I bekerja di Surabaya tetapi Pemohon I memilih Mengundurkan Diri (*Resign*). Dikarenakan saat ini statusnya belum

bekerja, atas keberlakuan terhadap Bahwa frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuat Pemohon I kesulitan mencari pekerjaan dikarenakan kerap ditemukan persyaratan yang tidak masuk akal seperti berpenampilan menarik, upah di bawah rata-rata dll.

10. Bahwa sekalipun dikemudian hari Pemohon I bekerja di suatu Perusahaan, tidak selamanya Pemohon I menetap di Perusahaan pasti ada sesuatu hal Pemohon I bisa saja mencari pekerjaan baru seperti pertimbangan dari segi gaji, jam kerja, jarak kantor dengan rumah dll. Maka keadaan inilah pasti Pemohon I mengalami hambatan-hambatan dalam mencari pekerjaan baru dikarenakan persyaratan lowongan pekerjaan di Indonesia masih kerap diskriminasi.
11. Bahwa saat ini usia Pemohon I adalah 24 tahun dan secara potensi Pemohon I bisa terkena diskriminasi karena pembatasan usia persyaratan lowongan pekerjaan, Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang lainnya belum ada ketegasan dari praktik ageism.
12. Bahwa karena secara potensi Pemohon I akan mengalami diskriminasi praktik ageism, secara definisi diskriminasi Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM tidak ada frasa usia sehingga dapat dikatakan Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM menjadi sangat rawan praktik ageism.

Pemohon II - Max Andrew Ohandi

13. Bahwa Pemohon II awalnya pekerjaan skema *driver online* sebagai pekerjaan samping, kini bersandar pekerjaan utama. Tentunya, merugikan Pemohon II karena penghasilan yang tidak menentu bahkan dibawah UMR dan tidak ada jaminan atau tunjangan yang seharusnya menjadi hak pekerja. Serta tidak perlindungan hukum jelas (abu-abu) bagi pekerja *driver online*. Ketidakadilan ini terpaksa diterima oleh Pemohon II karena kriteria persyaratan lowongan diskriminasi dan tidak masuk akal seperti batas usia 30 tahun dan penampilan menarik. Padahal Pemohon II sudah memiliki berbagai pengalaman kerja yang memumpuni dan terus mengembang keterampilan & pengetahuan dari progam kartu pra kerja, tetapi hasil tetap nihil untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini membuat

Pemohon II menjadi frustrasi dan terjebak usianya dan kriteria pemberi kerja hanya memperhatikan penampilan dibandingkan ketrampilan, ilmu, dan kemampuan.

14. Pemohon II saat ini bekerja sebagai driver ojek online dan bukan lagi sebagai wartawan, usia Pemohon II saat ini adalah 37 Tahun. Pemohon II sulit mendapatkan pekerjaan dikarenakan banyaknya perusahaan-perusahaan di Indonesia yang sulit menerima calon karyawan berusia diatas 30 Tahun. Apalagi perusahaan-perusahaan di Indonesia lebih menyukai calon karyawan yang berusia muda. Atas dasar ini Pemohon II sulit bersaing dan sulit mendapatkan pekerjaan. Secara keterampilan dan pengalaman Pemohon II memenuhi kualifikasi tetapi karena terbentur batasan umur lowongan kerja membuat Pemohon II merasa pesimis dengan keadaan.
15. Bahwa Pemohon II sudah melakukan mengirim lamaran lebih dari 50 dalam satu kali dalam sehari tetapi keberuntungan tak kunjung datang ke Pemohon II. Maka keberlakuan Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang tidak memasukan usia kedalam diskriminasi membuat sebagaimana yang dijamin Pasal 27 ayat (2) hak-hak konstitusi berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak terlanggar.
16. Bahwa Pemohon II mengalami permasalahan diperlakukan tidak adil oleh Perusahaan ojek online seperti tarif yang berkurang dikarenakan kebijakan Perusahaan ojek online yang semakin mengedepankan konsumen ketimbang mitranya, terdapat program layanan tarif hemat untuk pengantaran barang dan makanan pada semua aplikasi yang tidak manusiawi dan memberikan rasa ketidakadilan terhadap mitra driver ojol serta kurir. Perusahaan ojek *online* kerap membuat promosi aplikasi yang dibebankan kepada pendapatan mitra *driver*.
17. Bahwa atas permasalahan diatas Pemohon II mengalami keadaan semakin susah ditambah masih belum bekerja, membuat Pemohon II turun motivasi mencari pekerjaan baru dan selalu membayangkan bagaimana nasib kedepannya.
18. Bahwa sekalipun dikemudian hari Pemohon II apabila mendapatkan pekerjaan, maka bukan berarti Pemohon II tidak akan mengalami praktik

diskriminasi lowongan pekerjaan. Dan sangat pasti terjadi apabila Pemohon II resign dari pekerjaan maka akan mengalami hal sama seperti saat ini Pemohon II rasakan.

Pemohon III – Martin Maurer

19. Pemohon III pada awalnya pernah bekerja sebagai staf gudang pada suatu perusahaan jasa logistic dan ekspedisi dari tahun 2019 sampai Bulan April Tahun 2020 dan sekarang Pemohon III sampai Permohonan ini diajukan belum bekerja secara tetap. pada saat itu Pemohon III harus terkena PHK dari tempat perusahaan bekerja dikarenakan adanya virus COVID-19 membuat sector usaha dan ketenagakerjaan mengalami penurunan sehingga berimbas terjadi PHK dimana-mana pada saat itu.
20. Selama masa belum bekerja, Pemohon III menghabiskan waktunya untuk menempuh Studi Strata 1 (S-1) hukum dari mulai belajar September 2018 hingga desember 2023 serta mengikuti pelatihan kerja hingga mendapatkan sertifikasi guna menunjang karir, selama menyelesaikan masa melakukan pekerjaan serambutan atau tidak menetap seperti melakukan pekerjaan sebagai ojek online, melakukan jual beli barang bekas menjadi teknisi perbaikan rumah guna memenuhi kebutuhan hidup dan studinya sehingga tercatat memiliki kartu pencari kerja dibuat sejak Tahun 2023.
21. Bahwa Pemohon III yang saat ini berusia 28 Tahun dan sebagai anak yatim piatu yang tinggal sendiri di sebuah kontrakan dimana Pemohon III harus bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara mencari pekerjaan serta mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan serta workshop yang meningkatkan keterampilan dan pengetahuan Pemohon III namun cara tersebut belum membuat Pemohon III mendapat pekerjaan.
22. Bahwa Pemohon III sudah melamar lebih dari 50 (lima puluh) Perusahaan baik melalui Situs Website, E-mail maupun melamar langsung ke perusahaan yang dituju harus menemukan kenyataan yang pahit karena adanya persyaratan pada lowongan pekerjaan yang dilampirkan pada permohonan ini mengatur persyaratan seperti batas usia 27 (dua puluh tujuh) Tahun dan penampilan menarik.
23. meski Pemohon III sudah menyelesaikan Studi S-1 Hukum dan meraih gelar sarjana diusia yang kini tidak muda dan fresh/ segar yaitu 28 Tahun.

Pemohon III harus menerima kenyataan pahit yaitu persyaratan lowongan kerja yang tertera di berbagai perusahaan mensyaratkan adanya calon karyawan berumur maksimal 26 Tahun dan berpenampilan menarik.

24. Bahwa Pemohon III sedang dalam fase frustrasi, pesimis dan turun motivasi mencari pekerjaan dikarenakan Pemohon III mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan meski sudah dibekali pengalaman dan sertifikat yang dibutuhkan dalam menunjang mencari pekerjaan namun semua menjadi sia-sia dan tidak berarti karena adanya Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sepanjang frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan.” Membuat Pemohon sangat dirugikan oleh pasal tersebut apalagi Pemohon saat ini merupakan anak yatim piatu dan tinggal di sebuah kontrakan hal ini menambah beban psikolog Pemohon III.

III. Alasan-Alasan Permohonan

A. Permohonan para Pemohon tidak *nebis in idem*

1. Bahwa setiap warga negara Indonesia diperbolehkan secara hukum mengajukan permohonan pengujian undang-undang Kembali dengan syarat:
 - a. dasar pengujian berbeda
 - b. terdapat alasan permohonan yang berbeda (Pasal 78 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang)
 para Pemohon menilai permohonan kembali mengenai Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 berbeda dengan permohonan sebelumnya yang sudah diputus di nomor perkara 35/PUU-XXII/2024. Adapun dasar perbedaan permohonan Pemohon yang sekarang dengan permohonan sebelumnya ialah:
 - a. Di Permohonan sebelumnya Pemohon I menguji keseluruhan isi Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian memakai dasar Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
 - b. Di permohonan Pemohon yang sekarang menguji frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dan memakai dasar batu uji Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

- c. Dan di permohonan para Pemohon sekarang penambahan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang HAM sebagai salah satu pokok yang diajukan dalam perkara pengujian Undang-undang

B. Pelanggaran Hak-Hak Konstitusional

Pasal-pasal dalam UUD 1945 secara eksplisit menjamin hak-hak dasar yang harus dilindungi dari segala bentuk diskriminasi, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan:

2. Bahwa Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945

“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

Diskriminasi dalam lowongan pekerjaan secara langsung menghalangi seseorang dari haknya untuk memperoleh pekerjaan secara adil. Ketika seseorang ditolak untuk melamar pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, usia, agama, atau ras, hal tersebut merupakan pelanggaran atas hak ini.

3. Bahwa Pasal 28D Ayat 1 UUD 1945

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.

Diskriminasi berbasis kriteria non-profesional dalam lowongan pekerjaan jelas bertentangan dengan prinsip kesetaraan di hadapan hukum. Negara wajib memastikan bahwa kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan tersedia secara adil bagi setiap individu tanpa terkecuali.

4. Bahwa Pasal 28I Ayat 2 UUD 1945:

“Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”

Diskriminasi dalam perekrutan pekerjaan, baik secara langsung (contoh: "hanya pria yang boleh melamar") maupun tidak langsung

(persyaratan yang secara tidak adil membatasi kelompok tertentu), jelas merupakan bentuk diskriminasi yang harus dilarang.

5. Bahwa hubungan dengan Pasal-Pasal di dalam Undang-undang Dasar 1945 dengan frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM adalah bahwa Pasal-Pasal yang diuji dalam permohonan pengujian Undang-undang tersebut sangatlah bias, membuka celah dari praktik normalisasi diskriminasi lowongan pekerjaan dan tidak menghormati hak-hak asasi yang melekat disetiap individu manusia

C. Teori Pendukung

6. Bahwa frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM. Sangat bias, berpotensi menimbulkan celah diskriminasi lowongan pekerjaan dan menormalisasi praktik *ageism* dll

Berikut adalah beberapa teori pendukung yang relevan:

- a. Teori Keadilan (*Justice Theory*)

Teori keadilan menekankan perlunya memperlakukan semua individu secara adil dan tanpa bias. Dalam konteks pekerjaan, John Rawls, seorang filsuf terkenal, memperkenalkan konsep “keadilan sebagai kewajaran” (*justice as fairness*), yang menekankan distribusi kesempatan yang merata kepada semua individu, tanpa memandang karakteristik yang tidak relevan seperti ras, jenis kelamin, atau usia.

- b. Teori Hak-Hak Asasi Manusia (*Human Rights Theory*)

Diskriminasi dalam pekerjaan seringkali dilihat sebagai pelanggaran terhadap hak asasi manusia. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR) Pasal 23 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kesempatan kerja yang adil dan layak, serta tanpa diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, dan faktor-faktor lainnya. Teori ini menekankan

pentingnya pengakuan kesetaraan dan penghormatan terhadap martabat setiap individu.

c. Teori Kesetaraan Peluang (*Equal Opportunity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa setiap orang harus memiliki kesempatan yang sama dalam pekerjaan, tanpa ada hambatan atau penghalang yang didasarkan pada faktor-faktor pribadi yang tidak relevan. Ini termasuk gender, agama, suku, atau preferensi pribadi. Prinsip ini tertuang dalam banyak kebijakan dan regulasi nasional maupun internasional, seperti dalam International Labour Organization (ILO).

d. Teori Utilitarianisme (*Utilitarian Theory*)

Menurut teori utilitarianisme, keputusan yang dianggap benar adalah yang menghasilkan kebahagiaan atau manfaat terbesar bagi mayoritas orang. Diskriminasi dalam perekrutan meniadakan peluang bagi individu yang layak, yang pada akhirnya dapat merugikan masyarakat secara keseluruhan karena membatasi partisipasi tenaga kerja yang berkualitas

D. Negara diamanahkan Harus Tegas Mengatasi Permasalahan Diskriminasi Syarat Lowongan Pekerjaan

7. Bahwa Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”

Pasal tersebut secara jelas Negara harus mencegah terjadinya diskriminasi lowongan syarat pekerjaan.

8. Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia “Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran”.

Pasal tersebut selaras dengan Pasal 38 ayat (2) UU HAM diatas, dan sebagai bentuk kewajiban negara menjamin syarat-syarat lowongan pekerjaan yang adil dan tanpa diskriminasi

9. Bahwa Pasal 6 Konvensi Internasional Ekonomi dan Sosial Budaya: “Negara Pihak dari Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini”

Indonesia sendiri sudah meratifikasi Konvensi Internasional Ekonomi dan Sosial Budaya didalam Undang-Undang nomor 11 Tahun 2005

10. Bahwa Pasal 2 Konvensi ILO nomor 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan “Setiap Anggota yang telah memberlakukan Konvensi ini berjanji untuk menyatakan dan mengupayakan kebijakan nasional yang dirancang untuk memajukan, dengan metode yang sesuai dengan kondisi dan praktik nasional, kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal ketenagakerjaan dan pekerjaan, dengan tujuan untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi terkait hal tersebut”

Bahwa konvensi ILO tersebut sudah diratifikasi didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999

11. Bahwa Negara wajib memberikan perlindungan hukum yang jelas dan adil kepada setiap individu. Diskriminasi syarat lowongan pekerjaan menciptakan ketidakpastian hukum karena individu yang memenuhi kualifikasi untuk suatu pekerjaan dapat diabaikan hanya karena faktor non-profesional, seperti jenis kelamin, usia, atau agama, yang seharusnya tidak relevan dengan kompetensi kerja.
12. Bahwa berdasarkan Pasal 6 Konvensi Internasional Ekonomi dan Sosial Budaya dan Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberikan jawaban permasalahan diskriminasi lowongan pekerjaan perlu ada tindak tegas dari Pemerintah. Bukan urusan privat Perusahaan dan selama ini Pemerintah tidak pernah bersikap tegas terhadap permasalahan diskriminasi lowongan pekerjaan.
13. Bahwa sebagaimana yang sudah dipaparkan isi Pasal 38 ayat (2) UU HAM, Pasal 6 Konvensi Internasional Ekonomi dan Sosial

Budaya, Pasal 2 Konvensi ILO nomor 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan, merupakan sebagai keharusan negara hadir dalam melindungi serta menjamin hak hak manusia terkhususnya mempunyai kewajiban untuk hadir menyelesaikan permasalahan diskriminasi lowongan pekerjaan.

Dan selaras dengan fungsi Mahkamah Konstitusi, Adapun Mahkamah Konstitusi memiliki 5 (lima) fungsi, antara lain:

- Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Konstitusi (*The Guardian of Constitution*)
- Mahkamah Konstitusi sebagai Penafsir Akhir Konstitusi (*The Final Interpreter of Constitution*)
- Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Demokrasi (*The Guardian of Democracy*)
- Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung Hak Konstitusional Warga Negara (*The Protector of Citizens Constitutional Rights*)
- Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung Hak Asasi Manusia (*The Protector of Human Rights*);

E. Frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan persoalan konstitusi.

14. Bahwa berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

“Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam Masyarakat”

Banyak masyarakat yang menyesali terhadap putusan Mahkamah Konstitusi yang menolak permohonan Pemohon sebelumnya di nomor perkara 35/PUU-XXII/2024, Pemohon mengutip beberapa komentar Masyarakat yang menyesali penolakan permohonan Pemohon sebagai berikut:





Sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, semestinya Hakim Mahkamah Konstitusi melihat bahwa terdapat persoalan konstitusi didalam Frasa “Dapat Merekrut Sendiri Tenaga Kerja Yang Dibutuhkan” Pasal 35 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut teori keadilan Jeremy Bentham dan John Stuart Mill memaknai keadilan adalah manfaat atau kebahagiaan sebesar-besarnya untuk sebanyak mungkin orang

15. Bahwa banyak Masyarakat sangat setuju terhadap permohonan pengujian Undang-Undang yang dilakukan para Pemohon. Hal ini dapat dilihat pada video yang diupload Metro TV melalui Youtube dengan berjudul “Masyarakat Setuju Aturan Batas Usia Kerja Dihapus” diupload pada tanggal 12 Maret 2024, durasi 2.54 menit (vide bukti P-4 video Flashdisk).
16. Bahwa diskriminasi mengenai ageism pada lowongan pekerjaan menjadi momok menakutkan bagi para jobseeker. Sebagaimana pada video Youtube yang diupload Kompas TV pada tanggal 4 Juli 2023 yang berjudul “Adanya Diskriminasi Usia untuk Pekerja, Jadi Faktor Sandwich Generation? | 60 Menit Special Report” Secara singkat memberikan informasi “Meski pemerintah menetapkan batasan usia produktif antara 15 hingga 64 tahun,

namun banyak pemberi kerja memilih membuka lowongan pekerja dengan usia tertentu. Akibatnya pekerja yang kompeten dan memiliki kapabilitas pun harus berhadapan dengan diskriminasi usia. Dampak dari praktik ini pun luas, tak hanya angka pengangguran yang ada didepan mata, tapi juga hilangnya potensi bonus demografi akibat munculnya generasi yang harus menanggung orang tua, anak, dan dirinya sendiri atau lazim disebut *sandwich generation*.”

Durasi 21.41 menit (Bukti P-5 video flashdisk)

17. Bahwa, “Syarat Aturan Batas Usia Kerja”, salah satu indikator penyebab banyaknya pengangguran di Indonesia karena terhalang, hal ini dibuktikan dengan banyaknya keluhan masyarakat, banyaknya harapan-harapan masyarakat Republik Indonesia (vide Bukti P-7, Bukti P-8, dan Bukti P-9).
18. Bahwa, Calon Gubernur Bp Dharma Pangrakoen, menjadikan salah satu program unggulannya menghapus syarat “Aturan Batas Usia Kerja Dihapus” (vide Bukti P-9).
19. Bahwa, perbandingan di luar Negeri (Australia) memiliki aturan batasan usia adalah diskriminatif, hal ini menjadi landasan indikator penyebab tidak terciptanya “keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia” (vide Bukti P-10).
20. Bahwa pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 35/PUU-XXII/2024 terdapat *dissenting opinion* Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah. Beliau memandang pada paragraph [6.1] point 4
 “norma Pasal a *quo* sangat jelas menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) bagi para pencari kerja khususnya terhadap frasa “merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” yang sangat diletakan pada pertimbangan subjektif pemberi kerja, seperti mensyaratkan calon pekerja “berpenampilan menarik” (*good looking*). Jika dibiarkan pertimbangan diletakan pada pemberi kerja meskipun ada norma yang secara umum melarang adanya tindakan diskriminatif *in casu* Pasal 5 UU 13/2003, namun demikian frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 ini menampilkan secara *expressis verbis*

masuk dalam kategori norma yang tidak jelas/bias (*unclear norm*) sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum serta perlu ada penegasan berkaitan dengan diskriminasi apa saja yang tidak ditolerir dalam lowongan atau penerimaan pekerjaan”

21. Bahwa frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sangat bias dan rentan disalahgunakan sekelompok Perusahaan misalnya berpenampilan menarik yang menurut para Pemohon syarat lowongan berpenampilan menarik sangatlah subjektif dan tidak ada tolak ukur yang pas karena setiap orang mempunyai definisinya sendiri mengenai berpenampilan menarik. Syarat berpenampilan menarik sendiri dapat membuat seseorang menurun motivasinya dalam mencari pekerjaan
22. Bahwa sebagaimana isi Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil” menandakan bahwa frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi bukti frasa tersebut sebagai persoalan konstitusi dikarenakan Pasal tersebut *expressis verbis* masuk dalam kategori norma yang tidak jelas/bias (*unclear norm*) sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum serta perlu ada penegasan berkaitan dengan diskriminasi apa saja yang tidak ditolerir dalam lowongan atau penerimaan pekerjaan
23. Bahwa frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat menimbulkan penyalahgunaan wewenang atau perekrutan tenaga kerja yang tidak memenuhi standar yang diperlukan. Dalam beberapa kasus, hal ini bisa menyebabkan pelanggaran hak-hak pekerja atau ketidakseimbangan dalam hubungan kerja.
24. Bahwa tanpa adanya ketentuan yang jelas, frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” Pasal 35 ayat (1) Undang-

Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat membuka peluang untuk diskriminasi dalam proses perekrutan. Tidak ada jaminan bahwa tenaga kerja yang direkrut akan dipilih berdasarkan kualifikasi atau meritokrasi

25. Bahwa frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menimbulkan permasalahan dampak social yang semakin meluas dikarenakan sering dijumpai persyaratan lowongan pekerjaan yang tidak masuk akal menimbulkan banyaknya pencari kerja sangat kesulitan mendapatkan pekerjaan
26. Bahwa Dalam konteks global yang semakin menekankan pentingnya pembangunan berkelanjutan, pasal ini tidak memperhitungkan bagaimana perekrutan tenaga kerja dapat mendukung atau menghambat tujuan pembangunan berkelanjutan, seperti pengurangan kemiskinan, peningkatan kualitas pendidikan, atau penciptaan lapangan kerja yang layak
27. Bahwa frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang prinsip kesetaraan dalam proses rekrutmen, yang bisa menyebabkan diskriminasi terhadap kelompok tertentu berdasarkan faktor-faktor seperti umur, jenis kelamin, atau asal daerah. Ketidakadilan dalam proses rekrutmen dapat merusak kepercayaan publik terhadap perusahaan dan bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi yang diakui secara luas dalam hukum ketenagakerjaan
28. Bahwa Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” belum secara konkrit melindungi pencari kerja terhadap diskriminasi lowongan pekerjaan dikarenakan Pasal tersebut berisi himbauan dan tidak ada bentuk penegasan yang tegas, apa aja yang dilarang dalam bentuk diskriminasi
29. Bahwa banyak terjadinya batas usia lowongan pekerjaan seperti maksimal usia 26 sampai maksimal 30. Pemohon memandang

bahwa Perusahaan menetapkan batas usia lowongan pekerjaan supaya memerlukan fisik yang bagus, stamina yang kuat dll. Tetapi yang sering menjadi permasalahan adalah pembatasan usia lowongan pekerjaan yang sebetulnya tidak perlu adanya batas usia asalkan dia mampu bekerja dan giat. Profesi-profesi yang masih sering dijumpai batas usia lowongan pekerjaan, sebagai berikut:

 karir.konnichiwagroup :



KOPI KONNICHIIWA IS HIRING
PART TIME BARISTA
 @Dharmahusada Surabaya

Kualifikasi :

- Laki-laki / Perempuan Maks. 28th
- Status Pendidikan Terakhir SMA/SMK sederajat.
- Terbuka untuk Pengalaman / Non Pengalaman
- Bertanggung jawab, berkomitmen, jujur, disiplin
- Memiliki komunikasi yang baik
- Memiliki waktu yang flexible
- Dapat segera bergabung dengan tim
- Memiliki kendaraan pribadi
- Sudah melakukan Vaksinasi Covid-19 (Min. Dos 2)
- Berdomisili disekitar Surabaya Timur

Drop your CV to email:
 Email: kopikonnichiwa.sbd@gmail.com
 Subject : BARISTA PART TIME

follow @karir.konnichiwagroup for more vacancy

Pada gambar di atas untuk posisi Barista dibatasi umurnya 28 Tahun, contoh di atas sangat jelas menggambarkan lowongan pekerjaan saat ini, sangat subjektif dan tepampang diskriminasi. Contoh kedua:



NH amaliyat
nurul hayat

OPEN RECRUITMENT

LAZNAS Nurul Hayat Surabaya membuka kesempatan bagi Anda untuk bergabung bersama kami sebagai posisi :

CUSTOMER SERVICE

KUALIFIKASI:

- Muslim/Muslimah
- Berpenampilan menarik
- Usia Maksimal 27 tahun
- Memiliki kemampuan komunikasi yang bagus
- Pendidikan Minimal S1 Semua Jurusan
- Berpengalaman lebih diutamakan
- Bisa membaca Al-Quran
- Penempatan SURABAYA

SILAHKAN KIRIMKAN SURAT LAMARAN DAN CV TERBAIK ANDA KE
nurulhayat.org/karir

Informasi & konfirmasi hubungi
WA: 081333513627
 (HRD Nurul Hayat)

Facebook | Instagram | WhatsApp | ZakatKita.org

Gambar kedua di atas, untuk posisi customer service dibatasi usia 27 Tahun. Lagi lagi sangat subjektif apa yang menjadi penilaian mutlak atau kriteria sehingga ditetapkan batas usia maksimal 27 Tahun dan pada lowongan kerja diatas terdapat persyaratan

berpenampilan menarik. Setiap orang mempunyai cara pandang sendiri-sendiri mengenai penampilan menarik. Berpenampilan menarik ada yang versi kandidat tetapi belum tentu selaras dengan recruiter

Contoh ketiga



Gambar ketiga diatas untuk posisi *legal officer*, dibatasi usia maksimal 27 Tahun. Pembatasan usia maksimal 27 Tahun pada gambar diatas sangat subjektif, padahal untuk posisi Legal Officer yang terpenting memiliki skill dan kemampuan hukum yang baik, sehingga tidak pantas dibatasi usia.

30. Bahwa Pemerintah tidak bersikap tegas pada lowongan pekerjaan diskriminasi, secara tidak langsung Pemerintah tidak mewujudkan cita cita bangsa yang terdapat didalam pembukaan UUD 1945 yang berbunyi:

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan

dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia”.



31. Bahwa berdasarkan gambar di atas, menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS mencatat jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2023 mencapai 7,86 juta orang dari total angkatan kerja sebanyak 147,71 orang.

Angka tersebut relatif turun 6,77 persen atau sekitar 560.000 orang jika dibandingkan pada periode sama tahun sebelumnya yang tercatat sebanyak 8,42 juta orang.

Dari komposisinya, angkatan kerja pada Agustus 2023 terdiri dari 139,85 juta orang penduduk yang bekerja dan 7,86 juta orang sisanya belum bekerja. Bila dibandingkan Agustus 2022, jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 3,99 juta orang, penduduk bekerja bertambah sebanyak 4,55 juta orang, sementara pengangguran berkurang sebanyak 0,56 juta orang

F. Pasal 1 angka 3 UU HAM sebagai persoalan Konstitusi

32. Bahwa pada Putusan Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024 Hakim Mahkamah Konstitusi mengakui di paragraph [3.10.2] “Mahkamah telah mempertegas bahwa Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dikatakan sebagai tindakan diskriminatif apabila terjadi perbedaan yang didasarkan pada agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik. Dengan kata lain, batasan diskriminasi tersebut tidak terkait dengan batasan usia, pengalaman kerja, dan latar belakang Pendidikan”

Dengan adanya pernyataan tersebut sekaligus benar menandakan bahwa Pasal 1 angka 3 UU nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM merupakan sebagai persoalan konstitusi dikarenakan pasal tersebut tidak mengkomodir perlindungan praktik ageism sebagai bentuk diskriminasi dalam lowongan kerja.

33. Bahwa diskriminasi dirumuskan didalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM. Isinya sebagai berikut: “setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”

Tidak mengkategorikan usia sebagai definisi diskriminasi sekaligus menandakan bahwa Pasal tersebut menormalisasikan praktik ageism, maka pasal 1 angka 3 UU HAM diatas telah melanggar diskriminasi usia pada lowongan pekerjaan dan telah menciderai hak-hak konstitusional setiap warga negara

34. Bahwa praktik *ageism* sudah menjadi perhatian WHO, menurut WHO

“*Ageism* bersifat pervasif, mempengaruhi orang-orang dari segala usia sejak masa kanak-kanak dan memiliki konsekuensi yang serius dan luas bagi kesehatan, kesejahteraan dan hak asasi manusia. *Ageism* dapat ditemukan di dalam institusi, dalam interaksi antar manusia, dan di dalam diri kita sendiri. Secara global, 1 dari 2 orang bersikap rasis terhadap orang yang lebih tua dan di Eropa, orang yang lebih muda melaporkan lebih banyak mengalami *ageism* daripada kelompok usia lainnya.

Ageism sebagian besar masih belum terlihat meskipun jangkauannya luas dan berdampak negatif pada individu dan masyarakat. Namun, hal ini dapat dilawan: kebijakan dan undang-

undang, kegiatan pendidikan, dan intervensi antargenerasi telah terbukti berhasil mengurangi *ageism*. Untuk menciptakan dunia yang ramah bagi segala usia, para pemangku kepentingan di berbagai negara, sektor, dan disiplin ilmu harus berinvestasi pada ketiga strategi ini, mendukung penelitian dan pengumpulan data lebih lanjut di bidang ini, serta bergabung dengan gerakan global untuk mengubah narasi negatif seputar usia dan penuaan". (kutipan link: https://www.who.int/health-topics/ageism#tab=tab_1)

35. Bahwa dikarenakan secara definisi diskriminasi pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM tidak mengakomodir perlindungan praktik *ageism* yang sering terjadi pada lowongan-lowongan pekerjaan di Indonesia, menimbulkan normalisasi praktik *ageism* di Indonesia. Dan karena demikian menimbulkan keresahan dan kecemasan yang dirasakan oleh setiap warga negara Indonesia dalam mencari pekerjaan
36. Mengutip www.ageism.org, *ageisme* merupakan bias ketika seorang pekerja mendapatkan pandangan berbeda terkait umurnya. Sering kali, bias yang muncul yakni stigma soal menurunnya produktivitas seseorang setelah mencapai umur tertentu



37. Tanda-tanda *ageism*
- Tidak hanya memberikan batas usia kepada calon pelamar, *ageism* juga dapat terjadi dalam berbagai bentuk, di antaranya:
- a) Ide yang ditawarkan diabaikan karena alasan usia
 - b) Selalu diberi komentar negatif tentang usia

- c) Disepelekan karena usianya dianggap belum cukup berpengalaman
 - d) Tidak diberi kesempatan promosi atau kenaikan gaji
 - e) Tidak dilibatkan dalam rapat karena usia dianggap masih terlalu muda
38. Bahwa berdasarkan menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2022 jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,4 juta orang atau 5,86% dari total angkatan kerja nasional. Dari antara itu, ternyata masih banyak pekerja di usia produktif yang juga menyumbangkan dirinya tercatat sebagai penganggur versi BPS. Tercatat, kelompok usia 20-24 tahun menjadi angka penganggur paling tinggi dengan 2,54 juta orang atau 30,12% dari total pengangguran nasional. Kemudian, penduduk dari usia 25-29 tahun dengan jumlah 1,17 juta jiwa (13,84%), usia 30-34 tahun sebanyak 608,41 ribu jiwa (7,22%), dan usia 60 tahun ke atas 484,54 ribu jiwa (5,76%).
39. Bahwa jumlah data NEET (*not in employment, education, and training*) menurut Badan Pusat Statistik (BPS) terdapat 9,9 juta gen z atau 22,25% anak muda Indonesia tergolong dalam NEET pada 2023. Porsi NEET sempat melonjak pada 2020 akibat Pandemi Covid-19 menjadi 24,28%, sebelum kembali melandai pada tahun berikutnya. Meskipun ada penurunan, porsi NEET di Indonesia masih sedikit di atas rata-rata NEET dunia sebesar 21,6%.
40. Bahwa berdasarkan data data diatas menggambarkan semakin pelik kondisi pengangguran di Indonesia dan sampai saat ini masih banyak praktik ageism yang menjadi hal yang lumrah di Indonesia. para Pemohon memberikan gambar contohnya pada alasan permohonan sebelumnya

G. Perubahan definisi diskriminasi UU HAM memperkuat perlindungan dari praktik diskriminasi

41. Bahwa tidak ditemukannya frasa usia pada pengertian diskriminasi pada Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM menimbulkan celah praktik ageism yang sampai saat ini kerap ditemukan dilowongan pekerjaan. Normalisasi praktik ageism sangat

berdampak besar terhadap kehidupan bangsa Indonesia, dampaknya seperti Indonesia dikenal sebagai negara yang tidak tegas dalam memberantas praktik ageism, semakin membeludak pengagungan karena praktik ageism dll.

42. Bahwa apabila memasukan frasa usia pada definisi diskriminasi Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM tidak akan melemahkan perlindungan dari praktik diskriminasi tetapi justru semakin memperkuat perlindungan setiap warga negara Indonesia dari segala bentuk ageism. Hal ini melihat penjelasan umum tujuan dibentuknya Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, sebagai berikut:

“Dasar pemikiran pembentukan Undang-undang ini adalah sebagai berikut:

- a. Tuhan Yang Maha Esa adalah pencipta alam semesta dengan segala isinya;
- b. pada dasarnya, manusia dianugerahi jiwa, bentuk, struktur, kemampuan, kemauan serta berbagai kemudahan oleh Penciptanya, untuk menjamin kelanjutan hidupnya;
- c. untuk melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan martabat manusia, diperlukan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena tanpa hal tersebut manusia akan kehilangan sifat dan martabatnya, sehingga dapat mendorong manusia menjadi serigala bagi manusia lainnya (homo homini lupus);
- d. karena manusia merupakan makhluk sosial, maka hak asasi manusia yang satu dibatasi oleh hak asasi manusia yang lain, sehingga kebebasan atau hak asasi manusia bukanlah tanpa batas;
- e. hak asasi manusia tidak boleh dilenyapkan oleh siapapun dan dalam keadaan apapun;
- f. setiap hak asasi manusia mengandung kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia orang lain, sehingga di dalam hak asasi manusia terdapat kewajiban dasar

- g. hak asasi manusia harus benar-benar dihormati, dilindungi, dan ditegakkan, dan untuk itu pemerintah, aparatur negara, dan pejabat publik lainnya mempunyai kewajiban dan tanggung jawab menjamin terselenggaranya penghormatan, perlindungan, dan penegakan hak asasi manusia”
- 43. bahwa adapaun cita cita bangsa Indonesia adalah menciptakan keadilan sosial, hal ini tersirat didalam Alinea 4 UUD 1945
 “Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”

H. Pembatasan usia diberlakukan secara terbatas untuk posisi tertentu

- 44. Bahwa dalam profesi seperti akademisi, konsultan, peneliti, atau pengacara, misalnya, usia tidak relevan dengan kinerja profesional. Pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang diperoleh melalui waktu justru bisa menjadi nilai tambah. Di bidang-bidang ini, kemampuan seseorang untuk berpikir analitis, menyelesaikan masalah kompleks, atau memberikan solusi berdasarkan pengalaman sangat penting, dan usia yang lebih matang sering kali berkontribusi pada kualitas tersebut
- Membatasi usia dalam rekrutmen untuk profesi ini dapat menghalangi masuknya tenaga kerja yang lebih berpengalaman dan berpengetahuan luas. Misalnya, dalam profesi akademik, seseorang yang lebih tua mungkin memiliki pengalaman yang lebih kaya dalam mengajar dan meneliti, yang bisa menjadi manfaat besar bagi

lembaga pendidikan. Pengetahuan dan wawasan yang lebih dalam tidak dapat dicapai dalam waktu singkat dan sering kali membutuhkan waktu bertahun-tahun.

45. Bahwa pembatasan usia dalam lowongan kerja juga bisa merugikan kelompok-kelompok tenaga kerja tertentu, terutama mereka yang lebih tua tetapi masih produktif. Dengan meningkatnya harapan hidup dan kesehatan yang lebih baik di usia lanjut, banyak individu yang berusia lebih tua tetap mampu dan ingin bekerja. Namun, jika perusahaan terus memberlakukan batasan usia, individu-individu ini bisa kehilangan kesempatan untuk tetap berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, yang bisa berdampak pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Selain itu, pengangguran di kalangan pekerja yang lebih Tua bisa membebani sistem sosial dan ekonomi, terutama jika mereka masih harus menanggung biaya hidup dan tanggungan keluarga. Larangan pembatasan usia dalam rekrutmen dapat memberikan perlindungan lebih bagi tenaga kerja ini, memastikan bahwa mereka tidak disisihkan secara tidak adil dari pasar kerja hanya karena faktor usia.

46. Bahwa batasan usia dalam lowongan pekerjaan sering kali didasarkan pada stereotip negatif terkait kemampuan individu yang lebih tua, seperti anggapan bahwa mereka kurang adaptif terhadap teknologi atau memiliki energi yang lebih rendah. Namun, stereotip ini tidak selalu benar. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang lebih tua tetap mampu belajar hal-hal baru dan beradaptasi dengan teknologi, terutama jika mereka diberikan pelatihan dan dukungan yang memadai. Sementara itu, ada banyak contoh pekerja muda yang mungkin belum memiliki kedewasaan atau pengalaman yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.

Dengan melarang pembatasan usia dalam lowongan pekerjaan, perusahaan dapat membantu mengurangi stigma negatif yang terkait dengan usia, mendorong pengakuan terhadap nilai pengalaman dan kontribusi unik dari pekerja yang lebih tua. Hal ini juga mendorong pendekatan berbasis kompetensi yang lebih adil

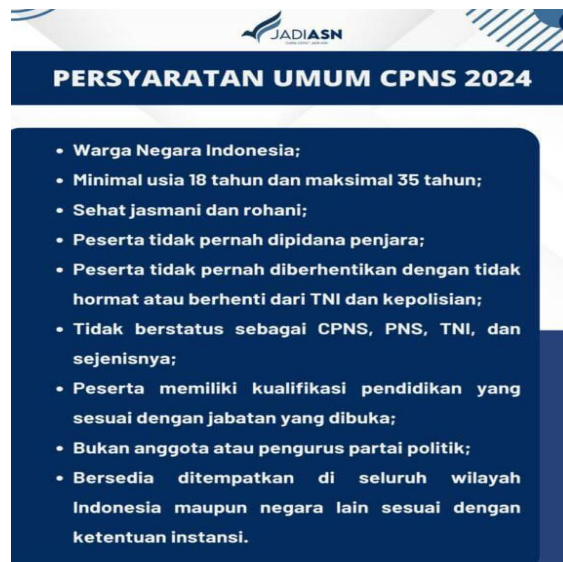
dan objektif dalam rekrutmen, di mana fokus utama adalah pada kualitas dan kemampuan individu, bukan pada usia.

47. Bahwa terdapat beberapa posisi tertentu yang sebetulnya tidak perlu adanya pembatasan usia tetapi kerap dijumpai masih diberlakukan persyaratan pembatasan usia. Seperti pelayan restoran, pelayanan hotel, customer service, barista, chef, legal officer, admin, guru honorer, tenaga pengajar bimbel, konsultan, supir, satpam dan lain-lain profesi yang mengutamakan kompetensi dan keterampilan.
48. Bahwa profesi-profesi yang mengutamakan keterampilan dan pengalaman dapat memberikan keuntungan yang besar kepada perusahaan dikarenakan seseorang yang memiliki pengalaman yang tinggi dapat membantu Perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya
49. Bahwa kelompok rentan lain adanya imbasnya lowongan pekerjaan diskriminasi adalah seseorang yang memiliki ijazah paket A, paket B dan paket C. banyaknya Perusahaan-perusahaan yang terkesan memandang skeptis terhadap lulusan-lulusan yang memiliki ijazah paket A, paket B dan paket C dan banyak Perusahaan justru ijazah paket tersebut dipandang memiliki kualitas dibawah dengan ijazah SMA/SMK. Sehingga hal ini yang membuat seseorang yang memegang ijazah paket A, paket B dan paket C sulit mendapatkan pekerjaan
50. Bahwa Perusahaan Perusahaan yang sulit menerima calon karyawan yang mempunyai ijazah paket A, paket B dan paket C. disebabkan masih kurang memahami kedudukan hukum ijazah Paket A, B, dan C. Sebagian perusahaan mungkin tidak mengetahui bahwa ijazah kesetaraan memiliki legalitas yang sama dengan ijazah formal dan dapat digunakan untuk melamar pekerjaan, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan pendidikan dasar dan menengah. Kurangnya pemahaman ini menyebabkan perusahaan cenderung lebih memilih lulusan pendidikan formal daripada lulusan pendidikan kesetaraan
51. Bahwa pemegang ijazah Paket A, B, dan C sulit mendapatkan pekerjaan adalah adanya stigma sosial terhadap pendidikan non-

formal. Di masyarakat, pendidikan formal seperti SD, SMP, dan SMA lebih dihargai dan dianggap lebih unggul dibandingkan pendidikan kesetaraan. Stigma ini tidak hanya berlaku di tingkat masyarakat umum, tetapi juga di kalangan pemberi kerja yang sering kali menganggap lulusan Paket A, B, dan C sebagai individu yang memiliki kualitas pendidikan lebih rendah.

52. Bahwa Pekerjaan-pekerjaan yang mensyaratkan kualifikasi ijazah SMA/SMK sering diperlakukan diskriminasi karena adanya pembatasan usia pada lowongan pekerjaan. Lulusan SMA/SMK berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa sebanyak 9,9 juta anak muda di Indonesia yang berusia 15-24 tahun atau Gen Z tidak bekerja, menjalani pendidikan, dan mendapat pelatihan (not in employment, education, and training) atau NEET pada Agustus 2023. anak muda tergolong NEET paling banyak merupakan lulusan sekolah menengah atas (SMA) yaitu sebanyak 3,57 juta orang, anak muda tergolong NEET yang merupakan lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) mencapai 2,29 juta orang, lulusan sekolah menengah pertama (SMP) mencapai 1,84 juta orang, dan lulusan sekolah dasar (SD) atau dibawahnya mencapai 1,63 juta orang
53. Bahwa dikarenakan banyaknya pengangguran lulusan SMA/SMK ditambah lowongan pekerjaan yang sangat diskriminasi seperti sering menampilkan persyaratan berpenampilan menarik, dibatasi usia dll membuat lulusan-lulusan SMA/SMK sulit mendapatkan pekerjaan.
54. Bahwa saat ini banyak perusahaan menentukan persyaratan lowongan pekerjaan lebih cenderung menggunakan pandangan subjektif ketimbang objektif, atas dasar pandangan secara subjektif seperti ini menimbulkan normalisasi dilingkup lowongan kerja (Bukti P-6 bukti lowongan pekerjaan)
55. Bahwa pembatasan usia secara terbatas untuk posisi tertentu dapat berlaku pula kepada pegawai publik seperti jaksa, pegawai kementerian, guru ASN, pegawai pemerintahan dan lain-lain. Alasannya dikarenakan posisi tersebut tidak mengedepankan

tenaga fisik tetapi mengedepankan keterampilan, dan skill yang mumpuni. Namun sangat disayangkan. Contoh persyaratan CPNS dibawah ini:



56. Bahwa mengenai pembatasan usia diberlakukan secara terbatas untuk posisi tertentu tidak akan membuka celah bagi praktik memperkejakan anak dibawah umur, dikarenakan permasalahan usia diperuntukkan kepada batas maksimal usia bukan batas minimal.

I. Tantangan ekonomi memperkeruh dunia ketenagakerjaan

57. Bahwa pada saat ini sedang terjadi deflasi. Badan Pusat Statistik (BPS) mengumumkan bahwa Indonesia kembali mengalami deflasi pada bulan September 2024. Artinya, Indonesia mengalami deflasi secara lima bulan berturut-turut hingga September 2024.

BPS mencatat, pada September 2024 terjadi deflasi sebesar 0,12% secara bulanan, atau terjadi penurunan Indeks Harga Konsumen (IHK) dari 106,06 pada Agustus 2024 menjadi 105,93 pada September 2024. Plt. Kepala BPS Amalia Adininggar Widyasanti menjelaskan pada 1999 atau setelah krisis finansial Asia, Indonesia pernah mengalami deflasi 7 bulan beruntun, yakni pada Maret 1999 hingga September 1999.

58. Deflasi sering kali disandingkan dengan inflasi, di mana inflasi merupakan kebalikannya. Inflasi terjadi saat harga-harga barang dan jasa meningkat secara terus-menerus, sehingga daya beli masyarakat menurun. Deflasi, sebaliknya, terjadi ketika harga barang dan jasa turun, dan daya beli uang meningkat. Kedua fenomena ini memiliki dampak

yang berbeda pada ekonomi, dan memerlukan kebijakan yang berbeda untuk menanganinya.

59. Bahwa dalam kondisi deflasi, perusahaan cenderung mengurangi jumlah lowongan pekerjaan karena permintaan terhadap barang dan jasa menurun. Ketika lowongan kerja berkurang, persaingan untuk setiap posisi yang tersedia menjadi semakin ketat. Dalam situasi seperti ini, beberapa perusahaan lebih selektif dan berpotensi menggunakan kriteria yang diskriminatif dalam memilih karyawan, seperti memilih berdasarkan ras, jenis kelamin, usia, atau latar belakang sosial, meskipun hal tersebut ilegal dan tidak etis.
60. Bahwa preferensi terhadap kandidat yang "Dianggap Lebih Aman", Perusahaan yang beroperasi dalam kondisi ekonomi deflasi mungkin cenderung mengambil keputusan yang lebih konservatif dalam perekrutan. Mereka mungkin lebih memilih untuk mempekerjakan individu yang sesuai dengan stereotip tertentu atau yang dianggap "tidak berisiko," yang pada akhirnya bisa meningkatkan bias diskriminatif dalam proses rekrutmen.
61. Bahwa kelompok-kelompok rentan, seperti perempuan, atau individu dengan disabilitas, sering kali menjadi korban diskriminasi selama masa krisis ekonomi. Dalam deflasi, kelompok ini dapat menghadapi tantangan yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan, karena perusahaan cenderung memprioritaskan kelompok yang dianggap "lebih dominan" atau sesuai dengan bias internal mereka.
62. Bahwa dalam kondisi deflasi, perusahaan bisa menggunakan alasan ekonomi untuk membatasi perekrutan perempuan yang sedang hamil atau baru saja menikah dengan asumsi bahwa mereka akan segera mengambil cuti atau memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar. Ini dapat memperparah diskriminasi gender, terutama di sektor-sektor yang umumnya mempekerjakan perempuan.
63. Bahwa pengaruh deflasi sangat mungkin bisa berdampak kepada perempuan yang menjadi pencari nafkah utama atau kepala keluarga menghadapi diskriminasi tambahan dalam proses rekrutmen. Perusahaan mungkin ragu untuk mempekerjakan perempuan dalam

situasi ekonomi sulit karena stereotip bahwa mereka kurang stabil dalam pekerjaan atau lebih rentan terhadap tanggung jawab keluarga.

64. Bahwa dalam kondisi deflasi, rasa ketidakpastian ekonomi meningkat, baik bagi perusahaan maupun calon pekerja. Dalam situasi yang penuh ketidakpastian ini, perusahaan lebih mengandalkan bias dan stereotip untuk mempercepat proses rekrutmen. Stereotip negatif tentang kelompok-kelompok tertentu dapat mengarah pada diskriminasi, misalnya, anggapan bahwa kelompok usia tertentu kurang produktif atau perempuan kurang mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga.

J. Perbandingan peraturan larangan diskriminasi persyaratan lowongan pekerjaan di negara lain

65. Bahwa dalam Pasal 2 ayat (2) European Directive 2000/78/EC: Employment Framework Directive “diskriminasi tidak langsung akan dianggap terjadi apabila ketentuan, kriteria atau praktik yang tampaknya netral akan membuat orang yang memiliki agama atau kepercayaan tertentu, disabilitas tertentu, usia tertentu, atau orientasi seksual tertentu berada pada posisi yang kurang menguntungkan”
66. Pasal 3 ayat (1) huruf a European Directive 2000/78/EC: Employment Framework Directive juga berlaku untuk “syarat-syarat untuk akses ke pekerjaan, ke wirausaha atau pekerjaan, termasuk kriteria seleksi dan syarat-syarat perekrutan, apa pun cabang kegiatannya dan di semua tingkat hierarki profesional, termasuk promosi”
67. Bahwa Pemohon menemukan beberapa fakta peraturan dari negara lain yang melarang persyaratan lowongan pekerjaan yang diskriminasi
- a. USA
 - § 1625.4 Help wanted notices or advertisements.
 “Pemberitahuan atau iklan lowongan kerja tidak boleh memuat istilah dan frasa yang membatasi atau menghalangi perekrutan orang yang lebih tua. Pemberitahuan atau iklan yang mengandung istilah seperti usia 25 hingga 35 tahun, muda, mahasiswa, lulusan perguruan tinggi, pria, wanita, atau istilah lain yang serupa melanggar Undang-Undang”.
 - Age Discrimination In Employment Act Of 1967

“Gagal atau menolak mempekerjakan atau memberhentikan seseorang atau mendiskriminasi seseorang sehubungan dengan kompensasi, syarat, ketentuan, atau hak-hak istimewa dalam pekerjaannya, karena usia orang tersebut”

b. Jerman

Section 21 ayat 2 General Act on Equal Treatment

“Apabila terjadi pelanggaran terhadap larangan diskriminasi, orang yang bertanggung jawab melakukan diskriminasi diharuskan untuk memberikan kompensasi atas segala kerusakan yang timbul darinya. Hal ini tidak berlaku jika orang yang melakukan diskriminasi tidak bertanggung jawab atas pelanggaran tugas tersebut. Orang yang mengalami diskriminasi dapat menuntut ganti rugi yang sesuai dalam bentuk uang untuk kerusakan yang bukan merupakan kerugian ekonomi”

68. Bahwa, Pemohon mengharapkan yang Mulia Majelis Hakim melihat permohonan ini dalam kaca mata Keadialan (*sense of justice*), mengingat masyarakat membutuhkan keadilan yang bermartabat.

IV. Petitum

Bahwa dari seluruh dalil-dalil yang diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini Pemohon memohon kepada Mahkamah Konstitusi untuk kiranya berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai; “pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan usia, berpenampilan menarik, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”.

3. Menyatakan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165) bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai;

“Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar usia, agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”

Atau apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memiliki pendapat lain, mohon untuk diputus seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk mendukung dalilnya, para Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-10 yang telah disahkan dalam persidangan pada tanggal 8 Oktober 2024, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : KTP para Pemohon;
2. Bukti P-2 : Salinan UUD 1945;
3. Bukti P-3 : Salinan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan salinan Undang-Undang Nomor 39 tentang Hak Asasi Manusia;
4. Bukti P-4 : Video yang diupload Metro TV di youtube dengan judul “Masyarakat Setuju Aturan Batas Usia Kerja Dihapus”;
5. Bukti P-5 : Video youtube yang diupload Kompas TV pada tanggal 4 Juli 2023 berjudul “Adanya Diskriminasi Usia untuk Pekerja, Jadi Faktor Sandwich Generation? 60 Menit Special Report”;
6. Bukti P-6 : *Screenshot* lowongan pekerjaan;
7. Bukti P-7 : Percakapan lowongan pekerjaan;
8. Bukti P-8 : Keluhan masyarakat di media sosial;
9. Bukti P-9 : Syarat lowongan kerja sejalan dengan program Calon Gubernur Jakarta Bapak Dharma Pangrakoen;

10. Bukti P-10 : Perbandingan syarat lowongan kerja di Australia dengan di Indonesia *social media*.

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan cukup merujuk kepada Berita Acara Persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), Mahkamah berwenang, antara lain, mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945;

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan para Pemohon adalah permohonan untuk menguji konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU 39/1999) terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum para Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 harus menjelaskan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;
- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya Undang-Undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a;

[3.4] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;

- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya-potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan uraian ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK dan syarat-syarat kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.3]**, sampai dengan Paragraf **[3.4]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon I sampai dengan Pemohon III sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon I sampai dengan Pemohon III mengajukan pengujian materiil frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 yang selengkapnya menyatakan sebagai berikut:

Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003

“Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja”.

Pasal 1 angka 3 UU 39/1999

“Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.

2. Bahwa Pemohon I sampai dengan Pemohon III menerangkan memiliki hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;
3. Bahwa Pemohon I sampai dengan Pemohon III merupakan warga negara Indonesia, di mana Pemohon I belum memperoleh pekerjaan dan sedang mencari kerja; Pemohon II adalah *driver online* dengan penghasilan tidak

menentu dan tidak memperoleh jaminan maupun tunjangan pekerja; sedangkan Pemohon III belum mempunyai pekerjaan tetap. Pemohon I sampai dengan Pemohon III juga menjelaskan bahwa dalam usahanya mencari pekerjaan akan mengalami diskriminasi usia seiring dengan bertambahnya usia para Pemohon.

4. Bahwa Pemohon I sampai dengan Pemohon III merasa hak konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999, karena kedua norma tersebut memungkinkan perusahaan (calon pemberi kerja) mengatur/membuat sendiri syarat-syarat yang tidak masuk akal untuk merekrut pekerja, seperti menentukan syarat penampilan menarik, upah di bawah rata-rata, dan usia.

Berdasarkan seluruh uraian yang dikemukakan Pemohon I sampai dengan Pemohon III dalam menjelaskan kedudukan hukumnya sebagaimana diuraikan di atas, menurut Mahkamah Pemohon I sampai dengan Pemohon III telah membuktikan dirinya sebagai warga negara Indonesia (vide Bukti P-1). Pemohon I sampai dengan Pemohon III juga dapat menjelaskan secara spesifik dan aktual mempunyai hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yang menganggap dirugikan hak konstitusional dimaksud karena berlakunya frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan norma Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 yang dimohonkan pengujian.

Anggapan kerugian hak konstitusional dimaksud mempunyai hubungan sebab-akibat (kausalitas) dengan norma yang dimohonkan pengujian di mana norma *a quo* menurut Pemohon I sampai dengan Pemohon III membuka peluang bagi perusahaan (calon pemberi kerja) mengatur syarat-syarat diskriminatif dalam merekrut tenaga kerja di mana Pemohon I sampai dengan Pemohon III tidak akan dapat memenuhi syarat-syarat dimaksud. Oleh karena itu, apabila Mahkamah mengabulkan permohonan pengujian materiil yang diajukan Pemohon I sampai dengan Pemohon III maka kerugian hak konstitusional tersebut dipastikan tidak lagi terjadi.

Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas terlepas terbukti atau tidaknya dalil Pemohon I sampai dengan Pemohon III berkenaan dengan inkonstitusionalitas frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan”

dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 yang dimohonkan pengujian, Mahkamah berpendapat Pemohon I sampai dengan Pemohon III (selanjutnya disebut para Pemohon) memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

[3.6] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam mengajukan permohonan pengujian frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan para Pemohon.

Pokok Permohonan

[3.7] Menimbang bahwa para Pemohon mendalilkan frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dengan dalil-dalil (selengkapnya dimuat pada bagian Duduk Perkara) yang apabila dipahami dan dirumuskan Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut.

1. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 khusus frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 karena memunculkan praktik *ageism* atau diskriminasi berdasarkan usia.
2. Bahwa menurut para Pemohon, frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 sangat bias dan rentan disalahgunakan sekelompok perusahaan (pemberi kerja) karena ada kemungkinan pemberi kerja memuat/minta syarat lowongan kerja yang subjektif berupa misalnya penampilan menarik yang tidak ada tolok ukur pasti karena setiap orang mempunyai definisinya sendiri mengenai berpenampilan menarik.
3. Bahwa menurut para Pemohon, frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dapat menyebabkan pelanggaran hak-hak pekerja atau ketidakseimbangan dalam hubungan kerja, dan dapat membuka peluang untuk diskriminasi dalam proses perekrutan

karena tidak ada jaminan bahwa tenaga kerja yang direkrut akan dipilih berdasarkan kualifikasi atau meritokrasi.

4. Bahwa menurut para Pemohon, frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 tidak mengatur prinsip kesetaraan dalam proses rekrutmen, sehingga dapat menyebabkan diskriminasi terhadap kelompok tertentu berdasarkan faktor umur, jenis kelamin, atau asal daerah.
5. Bahwa menurut para Pemohon, Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 tidak mengakomodir perlindungan praktik *ageism* yang sering terjadi pada lowongan pekerjaan yang menandakan pasal tersebut menganggap normal praktik *ageism*, sehingga melanggar diskriminasi usia pada lowongan pekerjaan yang menciderai hak-hak konstitusional pencari kerja.

Berdasarkan dalil-dalil permohonan tersebut di atas, para Pemohon dalam petitum memohon kepada Mahkamah agar menyatakan:

- a. Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan usia, berpenampilan menarik, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”.
- b. Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar usia, agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.

[3.8] Menimbang bahwa untuk mendukung dalil-dalilnya para Pemohon mengajukan alat bukti berupa surat atau tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-10 yang telah disahkan dalam persidangan Mahkamah pada tanggal 8 Oktober 2024.

[3.9] Menimbang bahwa oleh karena permohonan *a quo* telah jelas, Mahkamah berpendapat tidak terdapat urgensi dan relevansinya untuk meminta keterangan pihak-pihak sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 54 UU MK.

[3.10] Menimbang bahwa setelah membaca dan mempelajari secara saksama dalil-dalil para Pemohon sebagaimana telah diuraikan pada Paragraf **[3.7]** di atas serta bukti-bukti yang diajukan, Mahkamah ternyata telah pernah memutus perkara pengujian konstiusionalitas seluruh norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dengan menggunakan dasar pengujian Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yang diajukan oleh Leonardo Olefins Hamonangan, yang dalam Perkara Nomor 124/PUU-XXII/2024 *a quo* saat ini berposisi sebagai Pemohon I, yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 30 Juli 2024, yang amarnya menyatakan “Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya”. Oleh karena itu, sebelum mempertimbangkan lebih lanjut mengenai pokok permohonan *a quo*, Mahkamah terlebih dahulu akan menilai apakah permohonan para Pemohon memenuhi ketentuan Pasal 60 UU MK dan Pasal 78 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (PMK 2/2021), sehingga permohonan *a quo* dapat diajukan kembali.

[3.11] Menimbang bahwa berkenaan dengan keterpenuhan persyaratan sebuah norma untuk dapat diajukan pengujian kembali konstiusionalitasnya, Pasal 60 UU MK dan Pasal 78 PMK 2/2021 menyatakan:

Pasal 60 UU MK

- (1) “Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali”;
- (2) “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda”.

Pasal 78 PMK 2/2021

- (1) “Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang atau Perppu yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali”;
- (2) “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda atau terdapat alasan permohonan yang berbeda”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, terhadap norma yang telah dilakukan pengujian konstiusionalitasnya dan telah diputus oleh Mahkamah hanya dapat dimohonkan pengujian kembali apabila terdapat dasar pengujian dan/atau alasan permohonan yang berbeda. Setelah mencermati permohonan para Pemohon dalam perkara *a quo*, Mahkamah berpendapat permasalahan yang diajukan para Pemohon secara umum masih sama dengan perkara sebelumnya hanya saja saat ini para Pemohon memfokuskan pada frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003. Hal lain yang menjadi pembeda adalah para Pemohon mengajukan dasar pengujian yang baru, yaitu Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Di samping itu dalam perkara *a quo* para Pemohon turut mengajukan pengujian norma Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 dengan dasar pengujian Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, permohonan para Pemohon *a quo* karena memiliki dasar dan alasan pengujian yang berbeda dibandingkan dengan permohonan sebelumnya. Dengan demikian, terlepas dari substansi permohonan beralasan atau tidak, secara formal permohonan *a quo* tidak terhalang oleh ketentuan Pasal 60 UU MK dan Pasal 78 PMK 2/2021, sehingga permohonan para Pemohon dapat diajukan kembali.

[3.12] Menimbang bahwa setelah membaca secara saksama dalil-dalil para Pemohon beserta bukti-bukti yang diajukan, persoalan konstiusionalitas yang harus dijawab oleh Mahkamah adalah apakah frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 karena norma yang dimohonkan tersebut tidak melarang penggunaan parameter usia sebagai syarat rekrutmen tenaga kerja. Begitu pula dengan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 karena tidak memasukkan pembedaan atas dasar usia sebagai salah satu unsur diskriminasi.

[3.13] Menimbang bahwa berkenaan dengan permasalahan konstiusionalitas frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 yang didalilkan para Pemohon bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.13.1] Bahwa berkenaan dengan dalil para Pemohon mengenai frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 *a quo*, setelah Mahkamah mencermati secara saksama, terlepas bahwa para Pemohon mengajukan dasar dan alasan pengujian yang berbeda dan menitikberatkan pada pembatasan usia, namun secara substansial permohonan *a quo* tidak berbeda dengan Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024 yang memohonkan pengujian konstiusionalitas norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003. Dalam perkara *a quo* norma UUD NRI Tahun 1945 yang diajukan sebagai dasar pengujian, yaitu Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yang pada pokoknya mengatur perlindungan/jaminan bagi warga negara atas hak pekerjaan dan penghidupan yang layak; hak atas kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di hadapan hukum; serta hak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif.

Sekalipun terdapat perbedaan dasar dan alasan pengujian, namun dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 yang menggunakan dasar pengujian Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Mahkamah telah memberikan pertimbangan hukum yang mencakup dalil yang dipersoalkan para Pemohon *a quo*, antara lain menyatakan sebagai berikut.

“[3.10.3] ... Berkenaan dengan bekerja tanpa diskriminasi, sejalan dengan pertimbangan hukum pada Sub-paragraf [3.10.2] di atas, UU 13/2003 pada bagian konsiderans (menimbang) huruf d pada dasarnya telah menegaskan, “bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”. Oleh karena itu, dalam penempatan tenaga kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan harus pula mempertimbangkan kebutuhan dunia usaha yang dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Untuk mendukung hal tersebut, maka penempatan tenaga kerja, dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi, juga harus menempatkan

tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum [vide Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003]. Dengan demikian, pemberi kerja yang menentukan syarat tertentu seperti batasan usia, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan, bukanlah merupakan tindakan diskriminatif. Terlebih, pengaturan mengenai larangan diskriminasi bagi tenaga kerja telah tegas dinyatakan dalam Pasal 5 UU 13/2003 yang menyatakan, “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum di atas, yang dikaitkan dengan dalil para Pemohon, penting bagi Mahkamah menegaskan bahwa petitum para Pemohon yang memohon agar Mahkamah memaknai frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 menjadi “pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan usia, berpenampilan menarik, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”, merupakan petitum yang tidak mungkin dapat dikabulkan. Sebab menurut Mahkamah, semua jenis pekerjaan mempunyai kekhususan atau karakter yang berbeda, di mana untuk mengerjakannya dibutuhkan kemampuan teknis dan kondisi tertentu yang berbeda antara satu jenis pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya.

Dalam hal ini pemberi kerja, sebagai pihak yang merancang pekerjaan dimaksud, adalah pihak yang paling mengerti kemampuan atau kondisi apa saja yang dibutuhkan dan harus dipenuhi oleh tenaga kerja yang akan melakukan pekerjaan dimaksud. Pekerjaan yang dimaksud tentunya adalah pekerjaan formal atau jenis pekerjaan yang dikreasikan dalam arti diciptakan oleh pemberi kerja (antara lain perusahaan, lembaga, organisasi), dan bukan pekerjaan informal dan/atau wiraswasta yang dikreasikan atau diciptakan oleh pekerja itu sendiri. Dengan demikian sudah sewajarnya apabila dalam konteks rekrutmen/penerimaan tenaga kerja, pemberi kerja mempunyai hak untuk menentukan syarat-syarat bagi pekerja yang akan direkrutnya, khususnya syarat kemampuan/keterampilan yang berkorelasi langsung dengan pekerjaan dimaksud.

[3.13.2] Bahwa para Pemohon mendalilkan dalam posisinya sebagai pencari kerja membutuhkan adanya kesetaraan (posisi setara) dalam hal

kompetisi/persaingan mencari kerja. Dalam kaitan dengan dalil *a quo*, penting pula bagi Mahkamah menegaskan bahwa hal demikian pada prinsipnya sudah diatur dan dilindungi oleh UUD NRI Tahun 1945 dan UU 39/1999 yang mempertegas ketentuan yang termaktub dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Pasal 38 ayat (1) UU 39/1999 menyatakan, “Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.” Selanjutnya, dalam ayat (2) ditentukan pula, “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Ketentuan ini sejalan dengan yang termaktub dalam Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) yang menyatakan, “Negara-negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya sendiri secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak tersebut”.

Berkenaan dengan ketentuan di atas, khususnya UU 39/1999 dan Pasal 28 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, UU 13/2003 juga telah menegaskan bahwa, “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha’ [vide Pasal 5 dan Pasal 6 UU 13/2003]. Dalam kaitan ini, hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dimaksud adalah tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat [vide Penjelasan Pasal 5 UU 13/2003]. Dalam konteks kesulitan yang saat ini sedang dihadapi para Pemohon untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan tidak dapat dilepaskan dari kondisi bahwa: *Pertama*, jumlah pekerjaan yang tersedia pada umumnya tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Hal demikian pasti memunculkan kompetisi yang hasilnya selalu ada pencari kerja yang memperoleh pekerjaan dan selalu ada pencari kerja yang tidak akan memperoleh pekerjaan. *Kedua*, karakter masing-masing pekerjaan beragam/berbeda sehingga

membutuhkan kemampuan teknis atau kondisi pekerja yang berbeda-beda pula, di mana tidak semua pekerja mempunyai derajat kemampuan teknis dan/atau memenuhi kondisi yang sama untuk melakukan pekerjaan dimaksud. Oleh karena itu, dalam perspektif pemberi kerja perlu melakukan proses seleksi agar dapat memperoleh calon pekerja yang mampu mengerjakan pekerjaan dimaksud untuk meningkatkan produktifitas perusahaan (pemberi kerja).

Dalam kondisi masih adanya ketimpangan antara rendahnya lowongan atau ketersediaan pekerjaan dengan tingginya jumlah pencari kerja, maka peniadaan atau menyeragamkan syarat kerja pada hakikatnya hanya akan memindahkan masalah dari para Pemohon (sebagai pencari kerja) kepada pencari kerja lain yang nantinya tidak dapat bersaing dari para Pemohon. Penilaian demikian bukan berarti Mahkamah tidak berpihak atau tidak mau memahami kondisi yang dihadapi para Pemohon, namun Mahkamah berupaya menunjukkan konsekuensi logis dari ketimpangan antara jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan dunia kerja yang menjadi realitas ketenagakerjaan saat ini. Berkaitan dengan hal ini, karena isu utama yang dipersoalkan para Pemohon pada pokoknya bermuara pada kesulitan mendapatkan pekerjaan maka menurut Mahkamah campur tangan negara diperlukan sebab hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak ekonomi, sosial, dan budaya (ekosob) yang dalam pemenuhannya memerlukan campur tangan negara. Oleh karena itu, negara harus membuka atau menciptakan sebanyak-banyaknya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi rata-rata pencari kerja di Indonesia, namun bukan dalam bentuk meniadakan perbedaan standar/syarat pekerjaan, atau dalam bentuk menyamakan standar/syarat untuk semua jenis pekerjaan. Sekalipun demikian, tetap diperlukan peran warga negara untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri secara kreatif.

[3.13.3] Bahwa terkait dengan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan hukum kepada setiap individu yang didalilkan para Pemohon, menurut Mahkamah perlindungan dalam konteks menyamakan atau menyeragamkan syarat bagi pencari kerja adalah tidak tepat karena justru memunculkan kondisi pemberi kerja “dipaksa” menerima kualitas pekerja yang tidak memenuhi kebutuhan spesifik suatu pekerjaan, sebagaimana hal ini telah ditegaskan bahwa, “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi” [vide Pasal 32 ayat (1) UU 13/2003]. Dalam konteks dalil para Pemohon, setelah Mahkamah

mencermati secara saksama Penjelasan Pasal 31 ayat (1) UU 13/2003 telah dijelaskan batasan dalam penempatan tenaga kerja yang direkrut oleh pemberi kerja sebagaimana dinyatakan pada pokoknya bahwa:

“Asas “terbuka” berkaitan dengan pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan. Sedangkan asas “bebas” dimaksud adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan. Asas obyektif dimaksudkan pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. Sementara itu, asas adil dan setara dimaksud berkaitan dengan penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.”

Dalam kaitan ini, asas adil dan setara dimaksud menekankan pula tidak boleh adanya diskriminasi. Oleh karena itu, dalam penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum” [vide Pasal 32 ayat (2) UU 13/2003]. Bahkan, penempatan tenaga kerja yang direkrut tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah [vide Pasal 32 ayat (3) UU 13/2003]. Oleh karena itu, berkaitan dengan keinginan para Pemohon agar dihilangkannya kategori jenis kelamin, usia, atau agama dari persyaratan pekerjaan [vide, Permohonan para Pemohon angka 11, hlm. 16] hal tersebut sulit diimplementasikan. Sebab, terdapat banyak ragam pekerjaan yang ketika tidak diperbolehkan mensyaratkan secara spesifik misalnya jenis kelamin, usia, dan agama, justru akan menghilangkan hakikat pekerjaan itu sendiri dan mencederai rasa keadilan. Misalnya, untuk pekerjaan bidang konstruksi di lapangan, tentu lebih manusiawi jika mempekerjakan pekerja berusia muda yang secara rata-rata mempunyai fisik kuat, atau pekerjaan terkait dengan layanan keagamaan tentunya lebih tepat jika disyaratkan agama yang sama.

Bahkan dalam permohonannya para Pemohon, secara terang mengakui perlunya “pembatasan usia diberlakukan secara terbatas untuk posisi tertentu” [vide

Permohonan angka 44, hlm. 30]. Hal demikian bagi Mahkamah memperkuat pandangan bahwa pembatasan dari sisi usia tidak dapat secara mutlak dilarang, dan sebaliknya tidak pula secara mutlak diperbolehkan, melainkan harus didasarkan pada kebutuhan spesifik jenis pekerjaannya. Bertolak dari kondisi yang demikian, menurut Mahkamah keragaman jenis dan syarat pekerjaan tidak dapat diatur/dituangkan dalam satu rumusan ketentuan yang spesifik. Pengaturan yang lebih spesifik atau detail terkait syarat masing-masing bidang pekerjaan sebaiknya dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang oleh instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

[3.13.4] Bahwa dalam petitumnya para Pemohon “meminta” agar pemberi kerja “dilarang mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan usia, berpenampilan menarik, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan”. Berkenaan dengan petitum tersebut, muara persoalan para Pemohon sebenarnya adalah ketersediaan dan kecukupan lapangan kerja yang sesuai dengan kondisi masing-masing pencari kerja, seperti misalnya lowongan pekerjaan untuk orang lanjut usia; lowongan pekerjaan untuk orang dengan keterbatasan fisik dan mental; lowongan pekerjaan untuk beragam tingkat pendidikan, dan lain sebagainya. Solusi terhadap persoalan demikian tidak lain adalah menciptakan lapangan kerja baru baik lapangan kerja sektor formal maupun di sektor informal.

Berkaitan dengan hal demikian, asas “bebas” dalam konteks ketenagakerjaan dapat diterapkan dalam bentuk tenaga kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan apabila pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan, begitu pula tidak dibenarkan apabila pemberi kerja dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan [vide Penjelasan Pasal 32 ayat (1) UU 13/2003].

Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, Mahkamah menilai permohonan para Pemohon mengenai inkonstitusionalitas bersyarat frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.14] Menimbang bahwa selanjutnya para Pemohon juga mempermasalahkan konstitusionalitas norma Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 yang menurut para Pemohon tidak mengakomodir perlindungan terhadap praktik *ageism*, yang mana praktik

ageism sering terjadi pada lowongan pekerjaan sehingga melanggar diskriminasi usia pada lowongan pekerjaan yang mencederai hak-hak konstitusional pencari kerja. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut.

[3.14.1] Bahwa sebelum mempertimbangkan dalil para Pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk menjelaskan terlebih dahulu terkait dengan istilah “*ageism*”, yang apabila dimaknai secara bebas merupakan cara berpikir, prasangka dan/atau perlakuan yang berbeda atau diskriminatif terhadap seseorang atau sekelompok orang karena faktor usia semata. Dalam diskursus ketenagakerjaan, isu *ageism* pada awalnya tidak langsung dikaitkan dengan persoalan terhalangnya hak untuk memasuki dunia kerja atas dasar alasan orang telah melewati umur maksimum tertentu yang dipersyaratkan. Istilah ini lebih dikaitkan dengan hak seseorang untuk mempertahankan pekerjaan, karier atau posisi yang telah diduduki dari perlakuan tidak adil dan tanpa justifikasi yang jelas oleh pihak yang mempekerjakan (*employer*), semata hanya karena faktor bertambahnya umur pekerja yang bersangkutan. Dengan kata lain, *ageism* pada mulanya berkaitan dengan cara-cara yang dianggap tidak *fair* atau sewenang-wenang dalam menggantikan atasan yang lebih tua (*the older employers*) dengan tenaga kerja yang berumur lebih muda dengan alasan demi peningkatan produktivitas usaha.

Dalam perkembangannya, *ageism* berkembang menjadi isu hak asasi manusia (HAM) yang dikaitkan dengan hukum positif yang mengatur berbagai hal dalam kehidupan manusia, tidak lagi sebatas isu di bidang ketenagakerjaan. *Ageism* ditempatkan sebagai bentuk baru diskriminasi terhadap manusia yang dianggap sebagai pelanggaran HAM. Oleh karena itu, terdapat dua sudut pandang antara yang mentoleransi kebijakan berbasis *chronological age* dengan mereka yang memandangnya sebagai *age discrimination* yang melanggar HAM. Dalam kerangka perdebatan konstitusionalitas terhadap isu ini, *ageism* dipahami sebagai keadaan di mana seseorang diperlakukan kurang baik dibandingkan orang lain hanya berdasarkan usianya tanpa alasan yang dapat dibenarkan (*someone is treated less favorably than others solely on the ground of his/her age without any justified reason*).

Perdebatan tentang isu *ageism* muncul pertama kali di Amerika Serikat. Dalam konteks regulasi, Amerika Serikat merupakan negara pertama yang mengeluarkan aturan tentang *ageism*. Sejak sekitar tahun 1960, Amerika Serikat

telah memperkenalkan perlindungan terhadap perilaku *ageism* oleh para pemberi kerja (*employer*) melalui *the Age Discrimination in Employment Act* (ADEA) yang memberikan perlindungan kepada pekerja yang berusia 40 (empat puluh) tahun atau lebih dari mutasi posisi atau pekerjaan yang dilakukan secara sewenang-wenang oleh pemberi kerja baik di sektor publik maupun privat. ADEA kemudian diperluas dengan *the Fair Labor Standard Amendments of 1974* (FLSA, amendments), yang merupakan perluasan dari undang-undang yang sudah diberlakukan sejak sebelum Perang Dunia II, yakni *the Fair Labor Standard Act*, 1938. Keberadaan kedua undang-undang federal Amerika Serikat ini dilengkapi dengan pengaturan undang-undang di masing-masing negara bagian dengan karakteristik perlindungan *ageism* yang dalam hal-hal tertentu berbeda pengaturannya di antara negara-negara bagian tersebut. Selanjutnya, setelah Amerika Serikat membuat ADEA dan FLSA, negara-negara Eropa Barat juga ikut merespon meskipun cukup lama. Pada tahun 2000, Uni Eropa (*European Union*) mengeluarkan pengaturan yang komprehensif terkait *ageism*, yakni dalam *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation*. Sesuai dengan hierarki peraturan yang berlaku bagi negara-negara anggota Uni Eropa, *Directive 2000/78* ini menjadi pedoman bagi tiap negara-negara anggota Uni Eropa dalam mengatur, antara lain, persoalan *ageism* pada peraturan perundangan domestik negara anggota Uni Eropa. Pasal 6/1 *Directive 2000/78* mengatur perlindungan hak warga Uni Eropa terhadap praktek *ageism*. Prinsip dasar larangan melakukan *ageism* sebelumnya diletakkan dalam *Article 19 of the Treaty on the Functioning of the EU* (TFEU, Lisbon Treaty) yang merupakan salah satu perjanjian dasar untuk bekerjanya “sistem pemerintahan” Uni Eropa.

Dengan mencermati berbagai regulasi di tingkat internasional yang mengatur mengenai *ageism*, pertanyaan yang kemudian muncul adalah apakah ketika pengusaha selaku pemberi kerja atau bahkan institusi pemerintahan yang mengumumkan tersedianya lowongan kerja dengan disertai persyaratan usia minimum dan maksimum bagi para calon yang mengajukan diri untuk mengikuti seleksi penerimaan karyawan atau pegawai, dapat dianggap bahwa pemberi kerja telah melakukan praktik *ageism* yang melanggar konstitusi. Tentu pertanyaan ini bukan hal sederhana untuk menjawabnya bahkan bagi banyak negara hukum yang demokratis. Dalam konteks ini, pertanyaan tersebut menjadi

lebih tidak mudah lagi ketika kemudian dikaitkan dengan rekrutmen tenaga kerja/pegawai/aparatur negara di mana terdapat perhitungan masa kerja untuk mendapatkan hak pensiun. Selain itu, jawaban terhadap pertanyaan tersebut juga perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain untuk menjawab mengapa batas usia baik minimum maupun maksimum, relevan atau tidak relevan untuk ditetapkan.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah, penetapan batas usia dalam rekrutmen tenaga kerja tetap harus didasarkan pada alasan yang proporsional dan relevan, termasuk mempertimbangkan kepentingan pegawai dan masa kerja untuk pensiun, tanpa mencederai hak-hak konstitusional pencari kerja.

[3.14.2] Bahwa selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan dalil para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 yang menurut para Pemohon tidak mengakomodir perlindungan praktik *ageism* yang sering terjadi pada lowongan pekerjaan, sehingga melanggar diskriminasi usia pada lowongan pekerjaan yang mencederai hak-hak konstitusional pencari kerja. Terhadap dalil para pemohon *a quo*, penting bagi Mahkamah untuk terlebih dahulu mengutip pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 yang secara konsisten telah menegaskan penafsiran terhadap konsep diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 3 UU 39/1999, sebagai berikut.

“[3.10.2] Bahwa terkait dengan dalil Pemohon yang mempersoalkan isu diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan, penting bagi Mahkamah untuk menegaskan kembali putusan-putusan terkait dengan diskriminasi yang sesungguhnya telah diberi batasan oleh Mahkamah, antara lain dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 024/PUU-III/2005 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 29 Maret 2006 yang dikutip kembali antara lain, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XXI/2023 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 30 Agustus 2023 di antaranya menyatakan sebagai berikut:

Diskriminasi dapat dikatakan terjadi jika terdapat setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya [vide Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang

Hak Asasi Manusia]. Ketentuan mengenai larangan diskriminasi di atas juga diatur dalam International Covenant on Civil and Political Rights yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005. Article 2 International Covenant on Civil and Political Rights menyatakan, “Setiap Negara Pihak pada Kovenan ini berjanji untuk menghormati dan menjamin hak-hak yang diakui dalam Kovenan ini bagi semua orang yang berada dalam wilayahnya dan tunduk pada wilayah hukumnya, tanpa perbedaan apapun seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pendapat lain, asal-usul kebangsaan atau sosial, kekayaan, kelahiran atau status lainnya “(*Each State Party to the present Covenant undertakes to respect and ensure to all individuals within its territory and subject to its jurisdiction the rights recognized in the present Covenant, without distinction of any kind, such as race, color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status*). Mahkamah dalam putusan tersebut menegaskan bahwa benar dalam pengertian diskriminasi terdapat unsur perbedaan perlakuan tetapi tidak setiap perbedaan perlakuan sertamerta merupakan diskriminasi.

Sebelumnya, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 070/PUU-II/2004 bertanggal 12 April 2005, Mahkamah menyatakan bahwa diskriminasi baru dapat dikatakan ada jika terdapat perlakuan yang berbeda tanpa adanya alasan yang masuk akal (*reasonable ground*) guna membuat perbedaan itu. Justru jika terhadap hal-hal yang sebenarnya berbeda diperlakukan secara seragam akan menimbulkan ketidakadilan. Dalam putusan lainnya yakni Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-V/2007, bertanggal 22 Februari 2008, Mahkamah menyatakan bahwa diskriminasi adalah memperlakukan secara berbeda terhadap hal yang sama. Sebaliknya bukan diskriminasi jika memperlakukan secara berbeda terhadap hal yang memang berbeda.

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum *a quo*, Mahkamah telah mempertegas bahwa Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dikatakan sebagai tindakan diskriminatif apabila terjadi perbedaan yang didasarkan pada agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik. Dengan kata lain, batasan diskriminasi tersebut tidak terkait dengan batasan usia, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan.”

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum Putusan di atas, perbedaan perlakuan dalam proses perekrutan kerja, *in casu* persyaratan batasan usia tidak serta-merta dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi yang melanggar prinsip kesetaraan hak asasi manusia. Ketentuan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 menurut Mahkamah telah memberikan batasan tegas mengenai apa yang dimaksud dengan tindakan diskriminatif, yaitu perbedaan berdasarkan agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik, tanpa ikut memasukkan perbedaan yang didasarkan pada

parameter usia. Artinya, pemberlakuan syarat batas usia dalam proses perekrutan kerja lebih terkait dengan kebutuhan objektif pemberi kerja yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan tertentu. Syarat-syarat termasuk pembatasan usia umumnya diterapkan untuk memastikan bahwa calon pekerja memiliki kompetensi atau kualifikasi tertentu yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemberian syarat usia tersebut tidak dapat serta-merta dianggap sebagai tindakan diskriminatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 UU 39/1999.

Definisi diskriminasi yang secara eksplisit diatur dalam Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 secara umum telah sejalan dengan ketentuan tentang larangan diskriminasi sebagaimana diatur dalam *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR), yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005. Pasal 2 ICCPR menyatakan bahwa “Setiap Negara Pihak pada Kovenan ini berjanji untuk menghormati dan menjamin hak-hak yang diakui dalam Kovenan ini bagi semua orang yang berada dalam wilayahnya dan tunduk pada wilayah hukumnya, tanpa pembedaan apapun seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pendapat lain, asal-usul kebangsaan atau sosial, kekayaan, kelahiran atau status lainnya “(*Each State Party to the present Covenant undertakes to respect and ensure to all individuals within its territory and subject to its jurisdiction the rights recognized in the present Covenant, without distinction of any kind, such as race, color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status*). Dalam pertimbangan hukum Putusan Mahkamah sebagaimana dikutip di atas, Mahkamah telah menegaskan bahwa meskipun diskriminasi melibatkan perlakuan berbeda, namun tidak semua perbedaan perlakuan dapat dianggap sebagai diskriminasi, kecuali jika dilakukan tanpa alasan yang masuk akal (*reasonable ground*) atau melanggar prinsip keadilan.

Selain itu, penting pula bagi Mahkamah untuk mengaitkan dengan prinsip non-diskriminasi dalam konteks ketenagakerjaan sebagaimana ditentukan dalam Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (Konvensi ILO 111), yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999. Ketentuan Pasal 1 Konvensi ILO Nomor 111 memberikan definisi diskriminasi, sebagai berikut.

“1. Untuk tujuan Konvensi ini istilah "diskriminasi" meliputi:

- (a) setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
 - (b) perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja, jika ada, dan dengan badan lain yang sesuai.
2. Setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan mengenai pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas dari pekerjaan itu, tidak dianggap sebagai diskriminasi.
 3. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah "pekerjaan" dan "jabatan" meliputi juga kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu dan syarat-syarat serta kondisi kerja."

Dalam konteks persyaratan batasan usia yang sering diterapkan dalam proses perekrutan tenaga kerja, hal tersebut juga tidak secara serta-merta bertentangan dengan definisi diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Konvensi ILO Nomor 111. Sebab, perbedaan yang dilakukan berdasarkan usia seringkali didasarkan pada kebutuhan objektif pekerjaan tertentu. Dalam hal ini, perbedaan tersebut dianggap sebagai persyaratan yang khas dan wajar, sebagaimana diakui oleh Pasal 1 angka 2 Konvensi ILO Nomor 111. Terlebih, Konvensi ILO *a quo* juga memberikan ruang bagi negara-negara anggota untuk menentukan perbedaan tambahan yang tidak dianggap diskriminatif setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja [vide Pasal 1 angka 1 huruf (b) Konvensi ILO Nomor 111].

Dalam kaitan ini, batasan usia dalam proses perekrutan kerja bukan merupakan kategori yang secara eksplisit dilarang oleh ketentuan dalam UU 39/1999 maupun konvensi internasional, *in casu* ICCPR dan Konvensi ILO Nomor 111. Perlakuan berbeda yang didasarkan pada batasan usia dalam proses perekrutan kerja, seringkali didasarkan pada kebutuhan objektif yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan tertentu. Hal ini relevan dengan "*doctrine of reasonable classification*", di mana perbedaan perlakuan dianggap dapat diterima apabila didasarkan pada alasan yang masuk akal (*reasonable ground*) dan bertujuan untuk mencapai kepentingan yang sah (*legitimate aim*). Dalam konteks penerapan doktrin tersebut, batasan usia dalam perekrutan kerja dapat dipandang sebagai instrumen yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa calon pekerja memiliki kapabilitas dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan,

terutama apabila karakteristik pekerjaan tersebut menuntut kualitas atau kondisi fisik tertentu yang terkait erat dengan usia.

Berdasarkan uraian pertimbangan hukum di atas, perbedaan perlakuan dalam proses perekrutan kerja, khususnya terkait dengan ketentuan batasan usia, tidak serta-merta dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi yang melanggar prinsip kesetaraan hak asasi manusia. Dengan demikian, dalil para Pemohon berkenaan dengan norma Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 yang dianggap tidak mengakomodir perlindungan praktik *ageism*, sehingga melanggar diskriminasi usia pada lowongan pekerjaan, adalah tidak beralasan menurut hukum.

[3.15] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum di atas telah ternyata frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 telah memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum terkait pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan para Pemohon. Dengan demikian, menurut Mahkamah dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

[3.16] Menimbang bahwa terhadap hal-hal selain dan selebihnya tidak dipertimbangkan lebih lanjut oleh Mahkamah karena dinilai tidak ada relevansinya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

[4.1] Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

[4.2] Para Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;

[4.3] Pokok permohonan para Pemohon tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi

sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076).

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili:

Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

6. PENDAPAT BERBEDA (*DISSENTING OPINION*)

Terhadap putusan Mahkamah *a quo*, terdapat pendapat berbeda dari 1 (satu) orang Hakim Konstitusi, yaitu Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah yang menyatakan sebagai berikut:

Berdasarkan Pasal 24 ayat (1) UUD 1945, menegaskan bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Serta, dengan mempertimbangkan asas *ex aequo et bono* dalam kaitannya dengan Perkara Nomor 124/PUU-XXII/2024, berkenaan dengan permohonan pengujian norma Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepanjang frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*”, dan pengujian norma Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, saya Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah berpendapat seharusnya Mahkamah dapat mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian (*partially granted*). Adapun argumentasi hukum untuk mengabulkan sebagian permohonan *a quo* sebagai berikut:

1. Para Pemohon menguji ketentuan norma Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) yang menegaskan “*pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut*”

sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja”.

2. Ketentuan norma Pasal *a quo*, khususnya sepanjang frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” telah membuka potensi diskriminasi di mana pemberi kerja dapat memilih tenaga kerja berdasarkan kriteria yang tidak relevan dan diskriminatif, seperti usia, jenis kelamin, atau latar belakang etnis. Hal ini menurut para Pemohon bertentangan dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang mendasari hukum ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal *a quo* dianggap berpotensi menghambat akses dan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka, karena pemberi kerja dapat leluasa menentukan persyaratan lowongan pekerjaan yang mengandung unsur diskriminatif, sehingga keberadaan Pasal *a quo* menciptakan ketidakjelasan dan ketidakpastian hukum.
3. Menurut hemat saya, terhadap dalil para Pemohon baik dalam Putusan 35/PUU-XXII/2024 terdahulu maupun dalam Perkara 124/PUU-XXII/2024 *a quo*, secara umum saya dapat memahami adanya asumsi tidak terdapat persoalan konstitusionalitas dalam Pasal *a quo*. Terlebih, UU 13/2003 telah secara tegas menyatakan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan [vide pasal 5 UU 13/2003]. Sehingga, apabila dilihat dari segi hukum (*sense of legality*), pasal yang diuji oleh para Pemohon secara umum (*in general*) memang sepertinya tidak memiliki persoalan konstitusionalitas, *quod non*. Walakin, jika dilihat lebih dalam, khususnya dari kacamata keadilan (*sense of justice*), saya justru melihat norma *a quo* potensial disalahgunakan, sehingga mencederai rasa keadilan, khususnya bagi pekerja dan para pencari kerja yang memiliki kompetensi dan kapasitas yang mumpuni namun harus kecewa/gagal secara administratif karena adanya syarat usia/umur tertentu, sehingga terhadap persyaratan usia/umur dalam rekrutmen tenaga kerja dan selama bekerja sejatinya tidak tepat mencantumkan syarat/alasan usia/umur, dan untuk itu membutuhkan penegasan (*lex stricta*) karena syarat usia/umur sangat bias terkait dengan larangan diskriminasi *in casu* dalam persyaratan pada lowongan pekerjaan. Terlebih, frasa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” sebagaimana termaktub dalam

Pasal 5 UU 13/2003 tersebut mendorong saya untuk mencermati dan mendalami setiap jenis/bagian dalam syarat-syarat kerja agar benar-benar steril/bersih dari unsur diskriminasi.

4. Menurut saya, norma Pasal *a quo* sangat jelas menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) bagi para pencari kerja khususnya sepanjang frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” yang sangat diletakan pada pertimbangan subjektif pemberi kerja (pengusaha), seperti mensyaratkan calon pekerja “berpenampilan menarik” (*good looking*). Jika dibiarkan pertimbangan diletakan pada pemberi kerja semata, meskipun ada norma/ketentuan yang secara umum melarang adanya tindakan diskriminatif *in casu* Pasal 5 UU 13/2003, namun demikian frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” dalam konteks ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 ini menampakan secara *expressis verbis* masuk dalam kategori norma yang tidak jelas/bias (*unclear norm*) dan sejatinya telah terjadi “*contradictio in terminis*” sebab di satu pihak Pasal 5 UU 13/2003 secara tegas melarang tindakan diskriminatif, namun di pihak lain berkenaan dengan syarat usia/umur tidak disebut sebagai bagian dari ruang lingkup tindakan diskriminatif, sehingga terhadap syarat usia/umur dimaksud telah jelas (*clara et clara*) bersifat diskriminatif, sehingga tidak memberikan perlindungan dan jaminan kepastian hukum yang adil. Dalam kaitan ini, perlu penegasan berkaitan dengan syarat rekrutmen dan syarat kerja apa saja yang tidak boleh ditolerir dalam dunia kerja, khususnya dalam hal lowongan atau penerimaan pekerjaan, *in casu* syarat usia/umur agar tidak masuk kategori diskriminatif.
5. Secara filosofis, pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan harus ditujukan guna terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak

dimensi yang saling beririsan/berkelindan satu sama lain yakni tidak hanya berkenaan dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan setelah masa kerja, tetapi juga termasuk di dalamnya harus ada norma/ketentuan hukum yang bersifat tidak diskriminatif untuk memastikan atas jaminan perlindungan hukum bagi pekerja dan pencari kerja, baik pada saat atau selama bekerja maupun saat mencari lowongan pekerjaan.

6. Secara yuridis konstitusional, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah mengamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. ketentuan *a quo* berkelindan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Demikian juga dengan Pasal 5 UU 13/2003 mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Keberadaan pasal-pasal *a quo* menunjukkan betapa negara memberi perhatian khusus kepada tenaga kerja karena merupakan aset berharga bagi suatu negara yang tidak hanya sebagai penggerak perekonomian, tetapi juga berperan penting dalam berbagai aspek pembangunan nasional. Oleh karena itu, tenaga kerja harus mendapat perlindungan dan kepastian hukum yang adil dari segala bentuk/jenis diskriminasi tidak hanya selama masa kerja tetapi juga sebelum atau sejak awal pekerja mencari pekerjaan.
7. Apabila merujuk laporan Badan Pusat Statistik (BPS) dan mengacu pada kajian International Labour Organization (ILO), rentang usia produktif penduduk Indonesia yaitu antara 15 hingga 64 tahun. Sementara itu, data BPS tahun 2023 menunjukkan bahwa usia produktif penduduk Indonesia sekitar 62,98% dari total jumlah penduduk. Kendatipun usia produktif di Indonesia ditetapkan sejak usia 15 tahun, namun konvensi ILO No.138 Tahun 1973 tentang *Minimum Age for Admission to Employment* mengatur bahwa usia kerja dimulai dari usia 18 tahun. Ihwal ini, baik dalam UU 13/2003 maupun Konvensi ILO tidak mengatur adanya batas maksimum usia/umur seseorang boleh bekerja, sehingga sepanjang seseorang kapasitas dan kompetensi, serta masih mampu dan cakap bekerja, maka negara seharusnya menjamin kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk bekerja dan berkompetisi secara sehat untuk memperoleh pekerjaan. Namun sayangnya, potensi demikian tidak dapat

dimaksimalkan secara optimal, sebab secara faktual, pemberi kerja acapkali menerapkan syarat sebelum melamar pekerjaan yang justru membatasi para pencari kerja yang masih berada dalam rentang usia/umur produktif tersebut, *in casu* “syarat usia/umur” dan/atau “penampilan menarik” (*good looking*) merupakan syarat yang paling sering dijumpai sebagai batasan. Menurut penilaian saya, kedua syarat *a quo* adalah syarat yang bersifat diskriminatif dalam dunia ketenagakerjaan, khususnya bagi seseorang yang sedang mencari pekerjaan, kecuali peraturan perundang-undangan menentukan lain.

8. Bahwa berkenaan dengan adanya diskriminasi syarat usia, kendatipun tidak terdapat aturan berkenaan dengan usia/umur maksimum bekerja, ILO ternyata memahami adanya pembatasan usia/umur dalam melamar pekerjaan merupakan bentuk diskriminasi. ILO melarang keras tindakan diskriminasi dalam bentuk apapun karena tidak sesuai dengan ratifikasi konvensi ILO No.111 tahun 1958 tentang diskriminasi, meskipun tidak diatur secara *expressis verbis* dalam konvensinya. Sehingga, seharusnya pemerintah yang sudah meratifikasi konvensi-konvensi ILO ini, tidak punya lagi alasan untuk membiarkan diskriminasi usia/umur di dalam dunia kerja bagi orang dewasa, apalagi mempromosikan melalui lowongan kerja tanpa adanya alasan yang jelas, terlebih jika dilakukan test kesehatan. Walakin, sementara ini, saya memahami terdapat beberapa pengecualian di mana syarat usia/umur dalam lowongan pekerjaan dapat dibenarkan sepanjang diatur dalam peraturan perundang-undangan, misalnya dalam hal:

1. Pekerjaan yang membutuhkan kemampuan fisik tertentu seperti pilot pesawat yang membutuhkan kondisi fisik prima dan refleks yang cepat, atau petugas pemadam kebakaran yang membutuhkan kekuatan dan stamina yang tinggi.
2. Pekerjaan yang membutuhkan pengalaman atau keahlian tertentu seperti dokter spesialis yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan khusus.
3. Pekerjaan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan seperti misalnya Hakim konstitusi yang harus berusia paling rendah 55 (lima puluh lima) tahun sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.

9. Dalam perspektif perbandingan seperti di Amerika dan negara-negara Uni Eropa, praktik pembatasan usia/umur dalam lowongan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai diskriminasi batas usia (*ageism*). Ihwal larangan ini didasarkan pada pemahaman bahwa usia/umur bukan merupakan indikator prediksi kinerja yang baik atau buruk, dan seringkali tidak berhubungan dengan kemampuan kerja, karena dapat tidaknya seseorang bekerja di suatu posisi seharusnya didasarkan pada kapasitas, kompetensi, kualifikasi, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Bahkan, Amerika Serikat telah memiliki undang-undang federal yakni *Age Discrimination in Employment Act of 1967* (ADEA 1967) yang melarang diskriminasi pekerjaan berdasarkan usia/umur. ADEA 1967 dibentuk dengan maksud untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja yang berusia 40 tahun ke atas dari diskriminasi berdasarkan usia/umur. Menariknya lagi, Mahkamah Agung Amerika Serikat telah pula secara tegas menegakkan prinsip anti-diskriminasi berdasarkan usia dalam putusannya. Dalam perkara *Babb v. Wilkie* yang diputus pada tahun 2020 misalnya, Mahkamah Agung Amerika Serikat dengan mendasarkan pada bunyi ketentuan ADEA 1967, tidak memberlakukan pembuktian berdasarkan prinsip “*but for test*” sebagaimana yang diterapkan dalam putusan-putusan sebelumnya guna membuktikan ada tidaknya diskriminasi berdasarkan usia/umur. Padahal dalam proses pembuktian ada tidaknya diskriminasi, Mahkamah Agung Amerika Serikat secara konsisten berpegang teguh pada yurisprudensinya dengan menerapkan standar yang disebut “*but for test*”. Berdasarkan standar ini, dalam pembuktian ada tidaknya diskriminasi, khususnya yang terkait dengan usia/umur, penggugat harus dapat menunjukkan bahwa keputusan yang diambil akan berbeda apabila usia/umur tidak menjadi faktor yang dipertimbangkan. Sehingga, beban pembuktiannya terletak pada penggugat. Namun, dalam kasus *Babb v. Wilkie*, Mahkamah Agung menyatakan bahwa usia/umur sama sekali tidak boleh dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan apa pun yang menyangkut personil tanpa perlu menerapkan prinsip “*but for test*”. Secara khusus, putusan ini memang menyangkut larangan diskriminasi berdasarkan usia/umur dalam pengambilan keputusan apa pun menyangkut pegawai federal. Namun, larangan demikian juga berlaku untuk sektor swasta, hanya saja dalam hal menyangkut sektor swasta, Mahkamah Agung Amerika Serikat masih

menerapkan prinsip “*but for test*” untuk membuktikan ada tidaknya diskriminasi berdasarkan usia/umur tersebut sehingga beban pembuktiannya terletak pada penggugat. Artinya, secara prinsip, diskriminasi berdasarkan usia (*ageism*) dalam pengambilan keputusan menyangkut pegawai/ketenagakerjaan dilarang terlepas dari perbedaan standar pembuktiannya.

10. Uni Eropa mengikuti langkah Amerika setelah terbitnya Directive 2000/78/EC: *Employment Framework Directive*. Dalam konsideran No. 11 Directive tersebut secara tegas dinyatakan bahwa diskriminasi berdasarkan usia/umur dapat menghalangi tercapainya tujuan yang terkandung dalam “*EC Treaty*” khususnya menyangkut tingkat penyerapan tenaga kerja yang tinggi serta perlindungan sosial, meningkatnya standar dan kualitas hidup, kohesi ekonomi dan sosial, solidaritas dan pergerakan orang secara bebas.
11. Saya berpandangan, lowongan pekerjaan yang mensyaratkan adanya usia/umur tertentu memang dapat menghambat masyarakat yang sejatinya memiliki kapasitas, kompetensi dan pengalaman lebih namun terhalang karena soal usia. Apalagi, pembatasan demikian tentunya bertentangan dengan prinsip yang selama ini saya pegang teguh dalam memutus perkara di Mahkamah Konstitusi yaitu prinsip memberi kesempatan dan menghapus pembatasan (*to give opportunity and abolish restriction*) secara rasional, adil, dan akuntabel. Sehingga, dalam upaya untuk memberi kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat yang telah masuk usia kerja dan masih dalam usia produktif, maka seharusnya setiap lowongan pekerjaan dilarang mensyaratkan adanya syarat usia/umur tertentu bagi orang dewasa. Pemberi kerja tidak boleh membatasi peluang kerja bagi kelompok usia/umur tertentu bagi seseorang yang telah dewasa tanpa melihat kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan secara objektif. Persyaratan hendaknya diletakkan pada kualifikasi dan kompetensi, sehingga berapa pun usianya (dewasa), sepanjang telah memasuki usia kerja dan memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai formasi atau lowongan pekerjaan dimaksud, maka seharusnya tidak terhalang karena usia/umur.
12. Berkenaan hal tersebut diatas, **dalam prespektif meritokrasi, persoalan usia/umur ternyata merupakan bagian dari hal-hal yang tidak boleh dibeda-bedakan (diskriminasi) dan sebaliknya harus mengedepankan tata kelola sumber daya manusia didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja. Dalam konteks ini, saya mengambil contoh**

pengaturan penjelasan prinsip meritokrasi yang termaktub dalam Penjelasan Pasal 26 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan "prinsip meritokrasi" adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus. Tanpa bermaksud menilai peraturan pemerintah (PP), prinsip yang sama juga dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 24 PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan **tanpa membedakan** latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, **umur**, atau kondisi kecacatan. UU ASN dan PP 11/2017 telah secara tegas melarang diskriminasi berdasarkan usia/umur, mencerminkan komitmen negara terhadap keadilan dan kesetaraan dalam dunia kerja. Namun, prinsip ini seharusnya tidak terbatas pada ruang lingkup ASN saja, melainkan diterapkan secara lebih luas bagi seluruh pekerja di berbagai sektor termasuk di sektor swasta.

13. Secara universal, usia/umur memang tidak termasuk dalam cakupan diskriminasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 yang juga dipersoalkan para Pemohon dalam perkara ini. Sebagaimana pula diatur dalam Kovenan internasional di bidang hak asasi manusia seperti Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik dan Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi dan Sosial termasuk Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang tidak menyebut usia/umur sebagai cakupan dalam larangan diskriminasi. Namun, secara khusus, dalam hal menyangkut pekerjaan, prinsip non-diskriminasi berdasarkan usia/umur tersebut sudah seharusnya diatur sebagai norma hukum di bidang hak asasi manusia dengan kekhususan pada aspek ketenagakerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia dalam kelompok hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Pengaturan secara normatif dalam undang-undang tentang hal ini merupakan wujud tanggungjawab negara dalam membuka kesempatan seluas-

luasnya kepada warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini juga menjadi bagian perlindungan dari ketiadaan pekerjaan (*protection against unemployment*) yang diatur dalam ketentuan Pasal 23 DUHAM yang selengkapnya menyatakan, “*Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.*” Bahkan meskipun usia/umur tidak disebutkan dalam cakupan diskriminasi dalam Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, larangan diskriminasi berdasarkan usia/umur diatur dalam *General Comment* dari Kovenan Hak EKOSOB tersebut. *General Comment No. 18* tentang *Right to Work* yang diadopsi pada tahun 2005 sebagai penjelasan atas ketentuan Pasal 6 Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya pada poin 16 mengatur tentang perlunya mengambil langkah-langkah untuk mencegah diskriminasi usia/umur bagi orang yang lebih tua dalam hal pekerjaan. Bahkan pada poin 33 *General Comment No. 18* tersebut dijelaskan bahwa ketiadaan pengaturan atau kebijakan yang mencegah terjadinya diskriminasi yang salah satunya berbasis usia/umur tersebut dipandang sebagai pelanggaran atas kewajiban untuk menghargai hak asasi manusia khususnya hak atas pekerjaan (*violations of the obligation to respect*) sebagaimana termaktub dalam bunyi penjelasan tersebut yang menyatakan, “***Violations of the obligation to respect the right to work include laws, policies and actions that contravene the standards laid down in article 6 of the Covenant. In particular, any discrimination in access to the labour market or to means and entitlements for obtaining employment on the grounds of race, colour, sex, language, age, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or any other situation with the aim of impairing the equal enjoyment or exercise of economic, social and cultural rights constitutes a violation of the Covenant.*** Oleh karena itu, negara perlu mengambil kebijakan progresif untuk merealisasikan perlindungan dari diskriminasi berdasarkan usia dimaksud dalam kaitannya dengan hak atas pekerjaan sebagai hak konstitusional warga negara.

14. Demikian juga dengan syarat “berpenampilan menarik” atau *good looking* yang kerap ditemukan dalam banyak lowongan pekerjaan. Menurut saya, syarat *a quo* sangat subjektif dan tidak terdefinisi dengan jelas sebab apa yang dianggap menarik bagi satu orang mungkin tidak menarik bagi orang lain. Lowongan

pekerjaan tidak boleh memfokuskan pada syarat penampilan fisik pelamar, kecuali untuk jenis-jenis pekerjaan sebagaimana saya tegaskan dalam poin 8 di atas. Syarat berpenampilan menarik atau *good looking* ini tentunya juga merugikan pencari kerja yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang baik, tetapi tidak memiliki penampilan yang dianggap menarik. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian bagi pencari kerja dan ketidakadilan dalam proses rekrutmen. Selain itu, syarat ini dapat membuka peluang pelecehan terhadap pencari kerja, *in toto* perempuan pekerja. Terlebih, syarat ini dapat memberikan dampak psikologis negatif bagi pencari kerja, terutama bagi mereka yang tidak merasa percaya diri dengan penampilan mereka dan menurunkan motivasi mereka untuk melamar pekerjaan.

15. Menurut penilaian saya, sekali lagi, syarat-syarat lowongan pekerjaan harus di fokuskan pada syarat kapasitas, kompetensi, pendidikan, pengalaman, dan keahlian sebagaimana prinsip *minimum degree of maturity and experience*. Andaipun suatu perusahaan atau pemberi kerja memiliki kualifikasi/kriteria tertentu seperti syarat usia/umur, penampilan menarik (*good looking*), dan syarat fisik lainnya, maka seyogianya syarat tersebut tidak dicantumkan secara formal dalam persyaratan lowongan pekerjaan, tetapi cukup dijadikan sebagai panduan (*guidence*) yang hanya diketahui oleh pihak penyeleksi (*recruiter*) dan tidak dapat dijadikan dasar penilai. Sementara itu, berkenaan dengan syarat lainnya seperti syarat pendidikan maupun pengalaman tertentu yang memang penting disampaikan dalam lowongan pekerjaan untuk menjaring para calon pekerja terbaik yang memiliki syarat kualifikasi/pengalaman tersebut, sehingga syarat kualifikasi/pengalaman demikian tidak dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi. Namun berbeda halnya dengan syarat ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan yang jelas-jelas merupakan bagian dari bentuk diskriminasi sebagaimana dilarang dalam undang-undang maupun konvensi internasional khususnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan). Meskipun demikian, saya berharap suatu saat, seiring dengan perkembangan masyarakat, diharapkan muncul kesadaran baru untuk melihat dan menempatkan soal usia/umur dan soal berpenampilan menarik (*good*

looking) dalam dunia ketenagakerjaan menjadi bagian dari bentuk/jenis diskriminasi yang dilarang dalam undang-undang dan konvensi internasional.

16. Persoalan diskriminasi usia/umur *a quo* tidak semata-mata menjadi isu personal, tetapi juga berdampak sistemik. Diskriminasi berdasarkan usia/umur dalam proses rekrutmen tenaga kerja dapat menciptakan ketidakadilan struktural yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan kesempatan kerja. Padahal, keberagaman usia/umur dalam lingkungan kerja justru dapat menjadi aset yang berharga, karena menciptakan kolaborasi antara pengalaman/kematangan dan kreativitas/inovasi. Oleh karena itu, menurut saya, sudah saatnya kebijakan ketenagakerjaan lebih inklusif dan progresif, dengan fokus pada penilaian kemampuan dan kompetensi individu, bukan diletakkan pada batasan usia/umur yang kaku dan sering kali tidak relevan.
17. Dalam konteks Indonesia Emas 2045, diskriminasi usia/umur dapat menghalangi optimalisasi potensi tenaga kerja dari berbagai generasi. Banyak pekerja senior yang secara usia dianggap tidak lagi produktif, padahal pengalaman dan kearifan mereka bisa menjadi aset penting dalam membangun ekosistem kerja yang berkelanjutan. Sebaliknya, generasi muda yang berbakat acapkali dihadapkan pada persyaratan usia/umur minimal yang membatasi akses mereka untuk memulai karier lebih awal, meskipun memiliki kompetensi yang mumpuni. Kondisi ini menciptakan kesenjangan besar dalam pemberdayaan tenaga kerja, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi dan produktivitas nasional. Dalam jangka panjang, saya melihat hal ini pada gilirannya akan menghambat Indonesia untuk mewujudkan potensi penuh dari bonus demografi yang diharapkan menjadi landasan keberhasilan Indonesia Emas 2045. Tanpa kebijakan yang mendukung inklusivitas tenaga kerja lintas generasi, bonus demografi ini berisiko menjadi beban daripada peluang. Sehingga, untuk mendukung visi Indonesia Emas 2045, diperlukan pendekatan yang holistik dalam menangani diskriminasi usia baik dalam lowongan pekerjaan maupun selama dalam pekerjaan. Penguatan regulasi yang melarang diskriminasi usia/umur harus dipadukan dengan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dirancang untuk memberdayakan pekerja dari semua kelompok usia. Di samping itu, budaya kerja yang menghargai keberagaman usia/umur harus ditanamkan, sehingga setiap

individu dapat berkontribusi sesuai dengan kapasitas, kompetensi dan potensinya.

18. Berdasarkan seluruh uraian diatas, saya tetap konsisten pada pendirian/pendapat berbeda (*dissenting opinion*) yang pernah saya sampaikan dalam putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024 terdahulu dengan tambahan penjelasan di atas dan tata letak/susunan yang lebih baik. Dengan demikian, sekali lagi, Mahkamah seharusnya dapat mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian dengan memberikan tafsir terhadap norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 sepanjang frasa “*merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “dilarang mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, asal usul keturunan, usia/umur, atau berpenampilan menarik, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”. Sehingga, Pasal *a quo* selengkapnya berbunyi “pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, asal usul keturunan, usia/umur, atau berpenampilan menarik, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”. Dengan demikian, menurut saya, Permohonan Pemohon seharusnya dikabulkan untuk sebagian (*partially granted*).

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh delapan Hakim Konstitusi, yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Arief Hidayat, Ridwan Mansyur, dan Arsul Sani masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Kamis**, tanggal **tujuh**, bulan **November**, tahun **dua ribu dua puluh empat** yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **dua**, bulan **Januari**, tahun **dua ribu dua puluh lima**, selesai diucapkan pukul **16.52 WIB** oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Enny Nurbaningsih, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Anwar Usman, Arief Hidayat, Ridwan Mansyur, dan Arsul Sani

masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Mardian Wibowo sebagai Panitia Pengganti, dengan dihadiri oleh para Pemohon atau kuasanya, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Suhartoyo

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Ridwan Mansyur

ttd.

Arsul Sani

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Mardian Wibowo



Panitera
Muhidin - NIP 19610818 198302 1 001
Digital Signature

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110
Telp: 021-23529000 Fax: 021-3520177
Email: office@mkri.id