

**PUTUSAN****Nomor 70/PUU-XXIII/2025****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 Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

Nama : **Leonardo Olefins Hamonangan**
Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa
Alamat : Perumahan Taman Alamanda B7 Nomor 24 RT/RW:
04/12, Kelurahan Karang Satria, Kecamatan Tambun
Utara, Bekasi

Selanjutnya disebut sebagai -----**Pemohon;**

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

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 28 April 2025 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 26 April 2025 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 74/PUU/PAN.MK/AP3/04/2025, dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) dengan Nomor 70/PUU-XXIII/2025 pada tanggal 2 Mei 2025, pada pokoknya sebagai berikut:

A. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa wewenang dan lingkup kekuasaan kehakiman Mahkamah Konstitusi diatur dalam UUD NRI 1945, berdasarkan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945

“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.”
 - b. Pasal 24C ayat (1) UUD NRI 1945

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum.”
2. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, Mahkamah Konstitusi memiliki wewenang untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI 1945. Selain itu ditegaskan pula dalam peraturan perundang-undangan di bawah UUD NRI 1945 sebagai berikut:
 1. Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (untuk selanjutnya disebut sebagai “UU MK”):

“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; ...”
 2. Pasal 51A ayat (3) UU MK

“dalam hal permohonan pengujian berupa permohonan pengujian formil, pemeriksaan dan putusan yang dilakukan oleh Mahkamah

Konstitusi di dasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan”

3. Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (untuk selanjutnya disebut sebagai “UU Kekuasaan Kehakiman”):

“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; ...”

4. Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah 2 (dua) kali, terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (untuk selanjutnya disebut sebagai “UU 12/2011”):

“Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi.”

5. Pasal 1 angka 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (untuk selanjutnya disebut sebagai “PMK PUU”):

“Pengujian Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagaimana dimaksud dalam UUD NRI 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.”

6. Pasal 2 ayat (2) PMK No. 2 Tahun 2021

“Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa Permohonan pengujian formil dan/atau pengujian materiil”

7. Pasal 2 ayat (4) PMK No. 2 Tahun 2021

“Pengujian materiil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengujian yang berkenaan dengan materi dalam ayat, pasal, dan/atau bagian dari undang-undang atau perppu yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945.”

3. Bahwa dalam melaksanakan kewenangannya menguji undang-undang terhadap UUD NRI 1945, melekat 5 (lima) fungsi yakni:
 - a. Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Kontitusi (*The Guardian of Constitution*);
 - b. Mahkamah Konstitusi sebagai Penafsir Akhir Konstitusi (*The Final Interpreter of Constitution*);
 - c. Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Demokrasi (*The Guardian of Democracy*);
 - d. Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung hak konstitusional warga negara (*The Protector of Citizen's Constitutional Rights*);
 - e. Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung Hak Asasi Manusia (*The Protector of Human Rights*);
4. Bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas berkenaan dengan yurisdiksi Mahkamah Konstitusi sebagaimana diuraikan di atas, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus konstitusionalitas Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945 dalam perkara *a quo* yang diajukan oleh Pemohon
5. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dikarenakan permohonan ini adalah permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI 1945 *in casu* Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan terhadap Pasal 1 ayat (2) 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*.

B. 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 konstiusionalitasnya 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 konstiusional setiap warga negara. MK merupakan badan yudisial yang bertugas menjaga hak asasi manusia sebagai hak konstiusional 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 4 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-undang dinyatakan bahwa: Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstiusionalnya 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 konstiusional 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 konstiusional Para Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK dan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-undang, 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 tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) 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, Pemohon menerangkan bahwa Pemohon merupakan perorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan identitas (KTP Bukti P-1) yang hak-hak konstitusionalnya secara aktual dan Potensial terlanggar dengan keberadaan Pasal dalam perkara *a quo*;
7. Bahwa, 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 1 ayat (2) UUD 1945
- “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar.” (Bukti P-2 salinan Undang- Undang Dasar 1945);
8. Bahwa, Pemohon memiliki alasan yang menjadi dasar ialah adanya kerugian konstitusional 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)

“Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja” (bukti P-3 salinan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

KERUGIAN KONSTITUSI PEMOHON

1. Bahwa Pemohon hendak melamar pekerjaan diberbagai platform, dan pemohon sudah melamar di banyak Perusahaan. Kemudian PEMOHON menemukan persyaratan mengutamakan/memprioritaskan hal hal tertentu seperti usia, Top University, seperti postingan di Glints lowongan kerja pada tanggal 25 Maret 2025, postingan dari Pintarnya.com pada tanggal 13 April 2024 dan postingan HR di LinkedIn pada tanggal 21 April 2025 di bawah ini:



Yuli Setyaningsih • Ke-2
 #AlwaysHiring | HR Recruitment | Talent Acquisition | Assessment ...
 11 jam • Diedit •

✦ We Are HIRING! ✦

✦ LEGAL STAFF (Bank-Asuransi Asing) ✦

Kualifikasi:

- Sarjana Hukum dari Univ Terkemuka
- Menguasai Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia dengan baik
- Nilai Plus jika memiliki lisensi Advokat (PERADI)
- Nilai Plus jika memiliki sertifikasi industri (misalnya LOMA, AAMAI, dll)
- Minimal 2+ Tahun pengalaman di bidang hukum (Nilai Plus jika dari lembaga keuangan)

glints LOWONGAN KERJA PERUSAHAAN BLOG EXPERTCLASS

Loker ini dikelola oleh

PN PT.Textmura Nusantara
 Online 3 jam yang lalu

Deskripsi pekerjaan HRD STAFF (JURUSAN HUKUM) PT Textmura

Kualifikasi :

1. Perempuan / Wanita
2. Usia Min. 26 Tahun dan Max. 30 Tahun
3. Pendidikan Min. S1 Jurusan Hukum Universitas Terkemuka (wajib)
4. Berpengalaman min. 2 Tahun dalam bidang HRD (tidak lompat-lompat)

Detail Pekerjaan

Legal
 SHB
 Benda, Kota Tangerang

Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000
 Full-Time, Onsite
 3 hari yang lalu

Persyaratan Umum

Kamu baru memenuhi 4 dari 6 persyaratan minimum

Usia	22-30 tahun
Pendidikan	S1
Jenis Kelamin	Wanita
Lokasi	Radius 10 km dari Benda, Kota Tangerang
Pengalaman	Berpengalaman
Foto	Wajib memiliki foto

Kualifikasi tidak sesuai? [Update profilmu di sini](#)

Deskripsi Pekerjaan

- Memiliki Gelar Sarjana Hukum dari Universitas terkemuka ✓
- Memiliki pemahaman tentang hukum investasi dan hukum perusahaan.
- Pengalaman menangani semua perijinan usaha melalui OSS (Online Single Submission)

Yuk, tanya HRD terkait lamaran kamu!

Lamar Instan

2. Bahwa keberlakuan Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang membiarkan perusahaan membuat persyaratan kerja mengutamakan atau memprioritaskan persyaratan-persyaratan tertentu secara bebas tanpa

batasan yang jelas, Pemohon dan banyak warga negara lainnya mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi mereka. Hal ini menimbulkan penghalang yang tidak proporsional bagi masyarakat untuk menikmati hak atas pekerjaan secara adil

3. Bahwa dengan adanya persyaratan mengutamakan/memprioritaskan hal-hal tertentu seperti usia, *Top University* dan *good looking* yang kerap terjadi pada lowongan pekerjaan menyebabkan Pemohon semakin kesulitan mencari pekerjaan dan dikarenakan tidak adanya ketentuan yang tegas dari Peraturan Perundang-undangan terhadap lowongan pekerjaan yang diskriminasi menimbulkan semakin maraknya dan semakin terjadinya normalisasi diskriminasi lowongan pekerjaan.
4. Bahwa selanjutnya semakin menjamurnya praktik mengutamakan lulusan dari *Top University* dan membatasi usia tertentu menyebabkan trend di kalangan Masyarakat berupa #kaburajadulu tren #KaburAjaDulu mewarnai media sosial di Indonesia karena situasi sosial dan ekonomi di negara ini yang tak sesuai ini. Tren tersebut sekaligus menjadi protes warga Indonesia karena lapangan pekerjaan yang tak memadai, gaji tak layak, pendidikan tak sesuai harapan, dan pemberian jaminan sosial atau kesejahteraan yang masih dianggap kurang.
5. Bahwa Pasal 35 ayat (1) UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pintu masuk diskriminasi lowongan pekerjaan yang pada akhirnya berbagai Perusahaan dapat sesuka hatinya memberikan persyaratan lowongan pekerjaan yang mengutamakan/memprioritaskan persyaratan tertentu.

C. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PEMOHON

A. TIDAK *NEBIS IN IDEM*

1. Bahwa sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dan Pasal 78 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-undang. Yang isinya sebagai berikut:

“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”.

2. Bahwa Pemohon sudah dua kali mengajukan Permohonan Pengujian Undang-undang terhadap Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu nomor perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024 dan Nomor 124/PUU-XXII/2024.

Pada Nomor 35/PUU-XXII/2024 batu uji Pemohon ialah Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, sedangkan Nomor 124/PUU-XXII/2024 batu uji Pemohon ialah: Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, dan Pasal 28I ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dan permohonan yang sekarang, Pemohon memakai Pasal 1 ayat (2).

B. PASAL 35 AYAT (1) UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERTENTANGAN DENGAN PASAL 1 AYAT (2)

1. Bahwa Jika rakyat merasa penguasa sudah bertindak sewenang-wenang dan melenceng dari kepentingan rakyat, maka rakyat berhak untuk melengserkan kepemimpinannya;

Di Indonesia juga menganut paham kedaulatan di tangan rakyat. Bahkan soal ini telah dijabarkan dalam Undang-Undang Dasar. Disarikan dari *Buku Super Lengkap UUD 1945 & Amandemen*, Tim Ilmu Educenter (2016: 66), UUD memiliki kedudukan sebagai norma hukum yang tertinggi dalam sistem ketatanegaraan Indonesia

2. Bahwa Pasal 1 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa "Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar." Ketentuan ini menegaskan bahwa dalam setiap aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, termasuk dalam dunia ketenagakerjaan, segala kebijakan harus mencerminkan prinsip kedaulatan rakyat dan berlandaskan konstitusi.

Dalam konteks lowongan pekerjaan yang mengutamakan persyaratan usia, *top university*, dan *good looking*, terdapat potensi diskriminasi yang dapat bertentangan dengan prinsip kedaulatan rakyat dan hak-hak konstitusional yang dijamin oleh UUD 1945

3. Kebijakan rekrutmen yang mengutamakan usia, *top university*, dan *good looking* tanpa dasar yang objektif dapat berpotensi bertentangan dengan prinsip kedaulatan rakyat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (2) UUD 1945. Negara harus memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan yang diterapkan oleh perusahaan tetap berada dalam koridor konstitusional, tidak diskriminatif, dan berorientasi pada keadilan sosial demi keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan hak rakyat dalam mendapatkan pekerjaan yang layak

C. PASAL 35 AYAT (1) UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MEMILIKI PERMASALAHAN DENGAN *SENSE OF JUSTICE*

1. Bahwa menurut pernyataan putusan pengadilan Amerika Serikat terhadap kasus *Molly Joll v. Valparaiso Community Schools*, di halaman 18 “Penjelasan yang tidak jujur dari pemberi kerja mengenai suatu keputusan dapat mendukung kesimpulan bahwa alasan sebenarnya keputusan tersebut adalah melanggar hukum”

Pernyataan ini menyiratkan bahwa ketidakjujuran dalam proses pengambilan keputusan, termasuk dalam perekrutan tenaga kerja, adalah indikasi dari praktik ketidakadilan yang berpotensi melanggar hak-hak sipil seseorang.

Di Indonesia, ketentuan dalam Pasal 35 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 membuka ruang serupa. menempatkan pemberi kerja dalam posisi superior tanpa mekanisme kontrol publik atau negara yang memadai. Akibatnya, pemberi kerja berpotensi menggunakan kebebasan ini untuk melakukan penyaringan pelamar secara subyektif dan diskriminatif

2. Bahwa alasan marak terjadinya persyaratan diskriminasi lowongan pekerjaan karena dianggap penentuan kriteria persyaratan merupakan ranah dari Perusahaan.

Hal ini juga didukung pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi nomor perkara 124/PUU-XXII/2024 pada paragraph [3.13.1] halaman 46 “Dengan demikian sudah sewajarnya apabila dalam konteks rekrutmen/penerimaan tenaga kerja, pemberi kerja mempunyai hak untuk menentukan syarat-syarat bagi pekerja yang akan direkrutnya”

Karena adanya keleluasaan secara bebas dari Perusahaan dalam menentukan persyaratan lowongan Perusahaan kerap menimbulkan permasalahan diskriminasi lowongan pekerjaan seperti batas usia, berpenampilan menarik dan beberapa persyaratan lowongan pekerjaan tidak tertulis seperti misalnya tidak akan menikah dalam waktu dekat, tidak dalam kondisi hamil dll.

Perusahaan dapat beranggapan bahwa persyaratan tersebut bukan sebagai bentuk diskriminasi melainkan sebagai kebutuhan dari Perusahaan sehingga kerap menormalisasikan kebiasaan praktik diskriminasi lowongan pekerjaan

3. Bahwa Pemohon melakukan survei dengan menggunakan digital formulir yang dilakukan dari tanggal 11 April 2025 s/d 18 April 2025 (bukti P-4 Survei digital formulir).

Pemohon mengutip salah satu responden bernama Yudi Andriana, dalam survei dilakukan Pemohon terdapat pertanyaan “apakah anda pernah mengalami diskriminasi lowongan pekerjaan? Berikan komentarmu” kemudian responden Yudi Andriana mengatakan

“Ya, menurut saya lowongan pekerjaan di indonesia terlalu banyak bentuk diskriminasi seperti pembatasan usia, suku, agama, dan bentuk fisik, padahal untuk pekerjaan entry-level tidak seharusnya melakukan pembatasan secara berlebihan, sistem kerja juga harus diperbaiki karena di indonesia banyak sekali pelaku usaha memberikan sistem kerja yang berlebihan kepada tenaga kerja seperti disuruh bekerja selama 12-16jam/hari dengan upah yang tidak setimpal dengan jam kerjanya (misalnya hanya digaji 40rb/hari untuk kerja 16jam/hari), selain itu lowongan pekerjaan di indonesia juga harus bersifat transparan seperti mencantumkan jam kerja dan upah”

Survei yang dilakukan PEMOHON total responden adalah 40 orang dengan total rincian usia 21-25 tahun (12.5%) diatas usia 25 tahun (87.5%), Pendidikan: SMA/SMK (20%), Sarjana (60%), pascasarjana (5%), lain lain (Diploma III, SMA LB dll sebesar 15%). Dari total 40 responden hanya 4 responden yang mengatakan belum pernah merasakan diskriminasi lowongan pekerjaan, akan tetapi 4 responden yang belum pernah

merasakan diskriminasi lowongan pekerjaan menyayangkan adanya diskriminasi lowongan pekerjaan.

Salah satu responden yang menyayangkan diskriminasi lowongan pekerjaan adalah Puji Junaedi berusia > 25 Tahun Pendidikan terakhir S1, dia berkomentar:

“Belum pernah, apabila ada pembatasan usia. Sangat disayangkan krn untuk usia yg diatas batas tersebut tidak bisa mendaftar. Padahal ketika ekonomi mereka sedang sulit/mengalami PHK mereka berharap dapat bekerja lagi. Kl untuk menjadi pebisnis/pedagang mereka perlu modal finansial atau tidak punya skill/pengalaman di bidang trsbt”

4. Bahwa untuk membuktikan bahwa Pasal 35 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Pemohon memberikan perbandingan dengan negara lain berupa putusan pengadilan. Dengan bertujuan untuk mengetahui apakah dengan adanya diskriminasi lowongan pekerjaan, negara tidak bisa ikut campur atau negara mempunyai kewenangan untuk melindungi warganya dari segala bentuk diskriminasi lowongan pekerjaan. putusan pengadilan dari berbagai negara lain terkait diskriminasi lowongan pekerjaan

(USA) Molly Joll v. Valparaiso Community Schools (putusan: 20 Maret 2020) – diskriminasi jenis kelamin dan usia

“Joll, seorang pelari ulung dan pelatih lari berpengalaman, telah menjadi guru sekolah menengah selama lebih dari 25 tahun. Ia melamar pekerjaan sebagai asisten pelatih tim lari lintas alam putri sekolah menengah atas. Sekolah tersebut mempekerjakan seorang pria yang lebih muda untuk pekerjaan tersebut tetapi mengundang Joll untuk melamar posisi yang sama di tim putra. Ia melamarnya tetapi sekolah tersebut mempekerjakan seorang pria yang lebih muda lagi. Ia mengajukan gugatan atas diskriminasi jenis kelamin dan usia. Setelah ditemukan, pengadilan distrik memberikan putusan ringkasan untuk distrik sekolah tersebut, menyimpulkan bahwa Joll tidak memberikan cukup bukti dari kedua bentuk diskriminasi tersebut untuk diajukan kepada juri.

Pengadilan Banding Ketujuh membatalkan putusan tersebut, dengan menyatakan bahwa pengadilan distrik tampaknya menanyakan "apakah ada bukti tertentu yang membuktikan kasus itu sendiri," daripada

menggabungkan bukti "untuk menemukan kemungkinan keseluruhan adanya diskriminasi." Joll memberikan bukti yang memungkinkan juri yang wajar untuk menemukan bahwa distrik sekolah menggunakan prosedur perekrutan yang cenderung menguntungkan pelamar laki-laki, menerapkan stereotip peran gender selama proses wawancara, dan memanipulasi kriteria perekrutan dengan cara yang tidak konsisten kecuali bahwa mereka selalu menguntungkan pelamar laki-laki".

(USA) EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc 2015

Diskriminasi berpakaian keagamaan

"Abercrombie menolak mempekerjakan Samantha Elauf, seorang Muslim yang taat, karena jilbab yang dikenakannya sesuai dengan kewajiban agamanya bertentangan dengan kebijakan berpakaian karyawan Abercrombie. Komisi Kesempatan Kerja yang Setara (EEOC) mengajukan gugatan, dengan tuduhan pelanggaran Judul VII Undang-Undang Hak Sipil tahun 1964, yang melarang calon pemberi kerja menolak mempekerjakan pelamar karena praktik keagamaan pelamar ketika praktik tersebut dapat diakomodasi tanpa kesulitan yang tidak semestinya.

EEOC menang di pengadilan distrik Seorang pemberi kerja tidak boleh menjadikan praktik keagamaan pelamar, baik yang diakui atau tidak, sebagai faktor dalam keputusan ketenagakerjaan. Judul VII memungkinkan tantangan atas kegagalan mengakomodasi untuk diajukan sebagai klaim perlakuan yang berbeda dan memberikan perlakuan yang lebih baik kepada praktik keagamaan, alih-alih menuntut agar praktik keagamaan diperlakukan tidak lebih buruk daripada praktik lainnya".

(USA) Lange v. Anchor Glass Container Corporation (putusan July 11, 2023)

Diskriminasi ras

"Pada tahun 2018, Lange melamar posisi "selector packer" tingkat pemula di Anchor Glass, produsen produk kemasan kaca. Dalam siklus perekrutan ini, Anchor Glass mewawancarai sepuluh orang, dan panel yang terdiri dari tiga manajer menilai Lange di antara empat kandidat teratas. Setelah itu, Spesialis Sumber Daya Manusia Katie Petty, satu-satunya otoritas perekrutan, melakukan wawancara telepon dengan Lange karena dia tidak menghadiri wawancara langsungnya. Selama panggilan tersebut, Lange

secara sukarela mengungkapkan hukuman pidana karena mengedarkan narkoba. (Pada saat itu, lamaran tertulis tidak meminta kandidat untuk mengungkapkan hukuman pidana). Akhirnya, Petty memberi tahu Lange bahwa dia tidak dipekerjakan. Tiga kandidat yang dia pekerjakan adalah pria kulit putih.

Banyaknya ketidakkonsistenan dalam bukti yang mendukung alasan nondiskriminatif yang diajukan Anchor Glass untuk tidak mempekerjakan Lange akan memungkinkan juri yang wajar untuk menyimpulkan bahwa itu adalah dalih untuk diskriminasi rasial. Juri dapat secara wajar menyimpulkan dalih dari ketidakkonsistenan yang "mencolok" dalam alasan nondiskriminatif yang diajukan pemberi kerja untuk tindakan ketenagakerjaan. *Baker v. Macon Res., Inc.*, 750 F.3d 674, 677 (7th Cir. 2014). Anchor Glass telah memberikan beberapa alasan untuk tidak mempekerjakan Lange, masing-masing diperkenalkan pada waktu yang berbeda. Pertama, dalam pernyataan posisi EEOC-nya, Anchor Glass menegaskan bahwa alasan nondiskriminatifnya untuk tidak mempekerjakan Lange adalah catatan kriminalnya. Kedua, setelah Lange mengajukan gugatan, Petty menyatakan dan bersaksi di deposesinya bahwa dia terutama mendasarkan keputusannya pada pernyataan Lange tentang kesediaannya untuk mengulangi kejahatannya. Akhirnya, dalam mosi untuk putusan ringkasan, Anchor Glass mengutip alasan Lange tidak menyebutkan pekerjaannya sebelumnya di perusahaan tersebut. Masing-masing pembenaran ini bertentangan dengan bukti yang diajukan Anchor Glass sendiri”.

Kesimpulan: Cory Lange, seorang pria Afrika-Amerika, menggugat Anchor Glass Container Corporation (“Anchor Glass”) setelah perusahaan itu menolak mempekerjakannya. Ia menduga bahwa keputusan tersebut merupakan diskriminasi rasial berdasarkan Judul VII Undang-Undang Hak Sipil tahun 1964, 42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1). Pengadilan distrik mengeluarkan putusan ringkasan untuk Anchor Glass. Karena juri yang wajar dapat menemukan bahwa pernyataan Anchor Glass yang berubah-ubah dan tidak konsisten merupakan dalih untuk keputusan perekrutan yang diskriminatif, kami membatalkan putusan dan mengembalikannya untuk proses lebih lanjut.

Dahulu Pengadilan mengabulkan putusan ringkasan yang menguntungkan Anchor pada tanggal 30 September 2022. Anchor telah mengajukan mosi untuk tagihan biaya, dengan meminta biaya sebesar \$1.766,85. Dokumen No. 88. Tn. Lange mengajukan keberatan. Atas alasan-alasan berikut, pengadilan menolak keberatan Tn. Lange dan mengabulkan mosi Anchor. Lihat Perintah. Ditandatangani oleh Hakim Robert L. Miller, Jr pada tanggal 3/11/2022. (Lampiran: # 1 Perpajakan Biaya) (LF)

5. Bahwa selain putusan pengadilan dari negara lain, PEMOHON memberikan perbandingan Peraturan Perundang-undangan dari negara lain, dengan bertujuan apakah di negara lain mengatur larangan mengiklankan lowongan pekerjaan bersifat diskriminasi. Dan sekaligus untuk dibandingkan dengan Pasal yang diuji PEMOHON yaitu Pasal 35 ayat (1) UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 1 ayat (2) UUD 1945. Peraturan Perundangan-undangan negara lain yang PEMOHON berikan, sebagai berikut:

(Singapore) the Workplace Fairness Act 2024

Bagian 4

Diskriminasi

Pasal 19 mengatur tentang diskriminasi melalui iklan atau deskripsi. Merupakan diskriminasi jika pemberi kerja menerbitkan di Singapura, atau menyebabkan diterbitkannya di Singapura, iklan atau deskripsi pekerjaan yang menyebutkan karakteristik yang dilindungi sebagai syarat, kriteria, persyaratan, keuntungan, kerugian, atau diskualifikasi untuk pekerjaan. Contoh dari iklan atau deskripsi tersebut adalah iklan pekerjaan yang menyatakan bahwa orang-orang dari ras tertentu lebih diutamakan untuk pekerjaan tersebut.

6. Bahwa berdasarkan 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*)...”

Bila dihubungkan dengan kerugian konstitusi pemohon dengan adanya praktik memprioritaskan persyaratan persyaratan tertentu seperti Top University maka sangat selarang dengan maksud Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 070/PUU-II/2004

7. Bahwa dalam konsep keadilan menurut John Rawls, *justice as fairness* menekankan bahwa suatu kebijakan harus dibuat berdasarkan prinsip kesetaraan dan keberpihakan kepada kelompok yang kurang diuntungkan. Jika perusahaan hanya merekrut lulusan universitas tertentu atau mereka yang dianggap "good looking," maka terdapat potensi diskriminasi terhadap pencari kerja yang mungkin memiliki kompetensi yang sama tetapi tidak memenuhi kriteria estetika atau institusional tertentu. Ini bertentangan dengan prinsip keadilan sosial (*social justice*), di mana setiap individu berhak mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan dengan kompetensi kerja.
8. Bahwa jika lowongan pekerjaan hanya terbuka bagi lulusan universitas tertentu atau orang dengan penampilan fisik tertentu, maka ini menciptakan hambatan sistemik bagi kelompok lain yang memiliki potensi tetapi tidak memenuhi kriteria subjektif tersebut. Implementasi *sense of justice* dalam dunia kerja harus menjamin bahwa setiap individu mendapatkan akses yang adil untuk bersaing, tanpa adanya hambatan yang tidak relevan terhadap kemampuan kerja.
9. Bahwa dalam konteks rekrutmen, hukum tidak boleh hanya membenarkan kebebasan perusahaan dalam menentukan standar kerja, tetapi juga harus memastikan bahwa standar tersebut tidak melanggar hak-hak tenaga kerja yang lebih luas. Jika rekrutmen hanya didasarkan pada standar eksklusif yang tidak relevan dengan kinerja, maka ini bukan hanya persoalan legalitas, tetapi juga moralitas hukum, karena menciptakan ketidakadilan struktural.
10. Bahwa dari perspektif hukum konstitusi dan *sense of justice*, kebijakan rekrutmen yang mengutamakan usia, universitas tertentu, dan penampilan fisik dapat menciptakan ketimpangan akses kerja yang bertentangan dengan prinsip kedaulatan rakyat dalam Pasal 1 ayat (2) UUD 1945. Untuk mewujudkan keadilan dalam rekrutmen, perusahaan harus mengedepankan kriteria yang berbasis kompetensi dan kemampuan kerja, bukan faktor diskriminatif yang tidak berhubungan langsung dengan kinerja. Hal ini tidak hanya akan mencerminkan prinsip kedaulatan rakyat dalam ekonomi, tetapi juga memperkuat penerapan *sense of justice* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

D. FAKTA DI LAPANGAN MENUNJUKKAN BANYAKNYA PERUSAHAAN YANG MASIH MENERAPKAN MEMPRIORITASKAN PERSYARATAN TERTENTU

1. Pendidikan

Bahwa masih terdapat beberapa Perusahaan lebih mengutamakan Pendidikan minimal SMA/SMK sehingga setiap tenaga kerja yang hanya memiliki ijazah SD, SMP tidak memiliki kesempatan yang sama. Hal ini disebabkan banyak Perusahaan yang memberikan stigma negatif dan secara tidak langsung menganggap lulusan SD, SMP tidak memiliki skill yang mumpuni. Padahal tidak semua orang memiliki privilege mengakses Pendidikan yang lebih tinggi misalnya seperti terkendala ekonomi dll.

terdapat beberapa posisi tertentu yang sebetulnya secara kemampuan tidak memerlukan kualifikasi/skill khusus seperti OB, Crew Store, kurir dll dan posisi tersebut sebetulnya bisa ditempati oleh calon calon pelamar yang memiliki Riwayat hanya lulusan SD atau SMP bahkan tidak bersekolah. Dan contohnya dibawah sebagai berikut:

a) Crew store:



b) Office Boy:



Office Boy

Rumah Taco

\$ IDR 1.500.000 - 2.000.000/Bulan

Industri Jasa > Cleaning Service

Penuh Waktu · Kerja di kantor

Minimal SMA/SMK

1 - 3 tahun pengalaman

c) Kurir:



Kurir

Zilaundry

\$ IDR 1.500.000 - 1.900.000/Bulan

Supply Chain, Logistik & Transportasi > Kurir

Kontrak · Kerja di kantor

Minimal SMA/SMK

Pengalaman kurang dari 1 tahun



d) Pelayan Restoran.

Pelayan Restoran

✓ Ayam Goreng Cabe Ijo Mas Hendy

\$ IDR 1.000.000 - 2.000.000/Bulan

Industri Jasa > Pelayan Toko

⌚ Penuh Waktu · Kerja di kantor

🎓 Minimal SMA/SMK

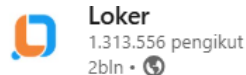
📅 Pengalaman kurang dari 1 tahun

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus lalu merilis data tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia tahun 2024

- SD ke Bawah: 2,32%
- SMP: 4,11%
- SMA: 7,05%
- SMK: 9,01%
- Diploma I/II/III: 4,83%
- Diploma IV, S1, S2, S3: 5,25%

2. Universitas Terkemuka

Bahwa masih banyak Perusahaan yang mengutamakan/memprioritaskan persyaratan setiap kandidatnya harus memiliki background Universitas Terkemuka. Persyaratan seperti ini sangat diskriminasi dan terkesan menganggap seolah-olah kandidat yang berasal dari lulusan bukan Universitas Terkemuka tidak memiliki kualitas dan kemampuan kerja yang baik. Seperti contoh;

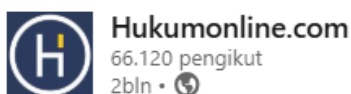


Loker Staff Finance Indo Karya Group, Jakarta Utara

Kualifikasi:

Minimal S1 lulusan Keuangan/Akuntansi dari universitas terkemuka dengan minimum IPK 3.0. fresh graduate silahkan melamar

Apply: https://lnkd.in/g49_n_Cr



Badranaya Partnership is Hiring!

★ Posisi: Trainee Associate

★ Kualifikasi:

- Lulusan S1 Hukum dari universitas terkemuka di Indonesia
- Kemampuan komunikasi lisan dan tulisan yang baik dalam bahasa Inggris dan Indonesia
- Pemahaman dasar tentang hukum korporasi, komersial, pasar modal, atau penyelesaian sengketa
- Memiliki lisensi PERADI menjadi nilai tambah, namun tidak diwajibkan

3. Tidak pernah dipidana.

Bahwa masih banyak Perusahaan mengutamakan bahwa kandidatnya bersih dari catatan kepolisian, sehingga tidak memberikan kesempatan kedua kepada mantan narapidana. Seolah-olah mantan narapidana sebagai mahluk yang tidak pantas diberikan kesempatan kedua dan paling kotor karena pernah memiliki jejak rekam sebagai mantan narapidana

PT. SIGAP PRIMA ASTREA WILAYAH CIREBON MEMBUKA LOWONGAN KERJA
SEBAGAI SATPAM BUAT PENEMPATAN WILAYAH CIAYUMAJAKUNING (210 ORANG
)

A. PERSYARATAN UMUM

1. WNI
2. UMUR MAK 35 TAHUN
3. TB MIN 168 CM / BB SEIMBANG
4. PENDIDIKAN SLTA / SEDERAJAT
5. SEHAT JASMANI ROHANI & TIDAK BUTA WARNA (Ket. Sehat Dokter)
6. TIDAK BERTINDIK & TIDAK BERTATO
7. BERKELAKUAN BAIK (SKCK Kepolisian)
8. BEBAS NARKOBA
9. BERPENDIDIKAN SATPAM MIN GADA PRATAMA & KTA AKTIF
10. SIAP DITEMPATKAN DIMANAPUN

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) baru-baru ini mengajukan usulan penghapusan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) kepada kepolisian. Usulan ini tertuang dalam surat resmi yang dikirim pada Jumat, 21 Maret 2025, yang ditandatangani langsung oleh Menteri HAM Natalius Pigai.

bahwa keberadaan SKCK dalam proses perekrutan kerja telah membebani hak asasi individu, terutama bagi mantan narapidana yang ingin memulai hidup baru setelah menjalani hukuman.

D. PETITUM

Bahwa dari seluruh dalil-dalil yang diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim 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 dan memperhatikan tidak menetapkan persyaratan yang mengutamakan berdasarkan batasan usia, jenis kelamin, ras, etnis, agama, latar belakang pendidikan tertentu, asal universitas, atau kondisi pribadi lainnya yang tidak berhubungan langsung dengan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan jabatan yang obyektif.”

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

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-4 yaitu sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) Pemohon;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Bukti P-4 : Fotokopi survei digital formulir.

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk Berita Acara Persidangan dan Risalah 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 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), salah satu kewenangan konstitusional Mahkamah adalah 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 *a quo* adalah pengujian konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* pengujian materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU 13/2003) terhadap UUD NRI Tahun 1945 maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*.

Kedudukan Hukum 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 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-tidaknya 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]** dan Paragraf **[3.4]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum Pemohon yang pada pokoknya, sebagai berikut:

1. Bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam permohonan *a quo* adalah Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003, selengkapnya menyatakan sebagai berikut:

“Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja;”
2. Bahwa Pemohon menerangkan memiliki hak konstitusional sebagaimana dijamin dalam Pasal 1 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.
3. Bahwa Pemohon menerangkan kualifikasi kedudukannya sebagai perseorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda

Penduduk Pemohon (Bukti P-1) dan berprofesi sebagai pekerja lepas atau pekerja mandiri (*freelance*);

4. Bahwa Pemohon menerangkan hak konstitusionalnya tercederai dengan berlakunya norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dikarenakan menyebabkan banyak perusahaan di Indonesia menetapkan syarat atau kualifikasi pekerjaan yang menghambat Pemohon memperoleh pekerjaan karena adanya syarat yang diskriminatif, seperti pengalaman kerja, adanya batas usia minimal pelamar, lulusan perguruan tinggi tertentu (*Top University*), dan penampilan fisik (*good looking*);
5. Bahwa ketentuan Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 telah dijadikan dasar oleh semua perusahaan untuk mencari kandidat yang mereka inginkan, akan tetapi Pasal *a quo* tidak memberikan perhatian khusus terkait batasan penetapan persyaratan pekerjaan yang dapat menghambat pelamar kerja mendapatkan pekerjaan sehingga menuai kontroversi di kalangan pelamar kerja;
6. Bahwa Pemohon menganggap berlakunya norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 telah menjadi celah hukum yang melegitimasi bentuk-bentuk diskriminasi dalam penetapan persyaratan kerja, sehingga bertentangan dengan prinsip keadilan dan non-diskriminatif sebagaimana dijamin oleh konstitusi. Oleh karena itu, dengan dikabulkannya permohonan *a quo*, maka kerugian hak konstitusional yang dialami Pemohon tidak lagi terjadi.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam menjelaskan kedudukan hukum di atas, menurut Mahkamah, Pemohon telah dapat menjelaskan kualifikasinya sebagai perorangan warga negara yang memiliki anggapan kerugian hak konstitusional akibat berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian. Anggapan kerugian hak konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual disebabkan karena berlakunya norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 yang bersifat diskriminatif. Dalam kaitan ini, anggapan kerugian hak konstitusional yang dijelaskan Pemohon memiliki hubungan sebab-akibat (*causal verband*) dengan berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian. Oleh karena itu, apabila permohonan *a quo* dikabulkan, anggapan kerugian hak konstitusional seperti yang dijelaskan Pemohon tidak lagi terjadi. Dengan demikian, terlepas dari terbukti atau tidaknya inkonstitusionalitas norma yang dimohonkan pengujian, menurut Mahkamah, 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 Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*, maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan Pemohon;

Pokok Permohonan

[3.7] Menimbang bahwa Pemohon mendalilkan norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 1 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dengan dalil-dalil sebagaimana selengkapannya telah dimuat pada bagian Duduk Perkara, yang apabila dipahami dan dirumuskan oleh Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut.

1. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 1 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar. Prinsip ini mengandung makna bahwa segala kebijakan, termasuk dalam lingkup ketenagakerjaan, wajib mencerminkan kepentingan rakyat secara adil dan non-diskriminatif. Kebijakan perekrutan kerja yang mensyaratkan usia tertentu, lulusan *top university*, dan/atau penampilan fisik (*good looking*) tanpa dasar yang objektif, berpotensi bertentangan dengan prinsip kedaulatan rakyat dan keadilan sosial sebagaimana yang dijamin oleh konstitusi;
2. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 memberikan keleluasaan atau kebebasan kepada perusahaan atau pemberi kerja untuk menetapkan syarat perekrutan pekerja yang tidak disertai dengan mekanisme kontrol yang memadai, sehingga menjadi rawan disalahgunakan untuk menetapkan kriteria subjektif dan diskriminatif bagi pelamar kerja. Hal ini kemudian ditegaskan pula melalui pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 124/PUU-XXII/2024 yang menyatakan bahwa perusahaan atau pemberi kerja mempunyai hak atau wewenang untuk menentukan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang akan direkrutnya;
3. Bahwa menurut Pemohon, Pemohon telah melakukan survei secara daring/*online* terhadap 40 responden dari berbagai latar belakang usia dan pendidikan. Hasil dari survei tersebut, menunjukkan mayoritas responden pernah mengalami diskriminasi dalam melamar pekerjaan. Bentuk diskriminasi tersebut antara lain pembatasan usia, suku, agama, kondisi fisik, hingga sistem kerja yang eksploitatif dan tidak transparan. Survei ini membuktikan bahwa

norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 tidak memberikan perlindungan terhadap hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan yang adil;

4. Bahwa menurut Pemohon, praktik diskriminasi dalam perekrutan kerja juga telah menjadi perhatian seperti dalam Putusan *Molly Joll v. Valparaiso Community Schools*, *EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*, dan *Lange v. Anchor Glass Container Corp.*, yang menunjukkan bahwa praktik diskriminasi, baik berdasarkan usia, jenis kelamin, agama, maupun ras, dipandang sebagai pelanggaran hak sipil yang serius dan tidak dapat dibenarkan dalam sistem hukum berbasis hak asasi manusia;
5. Bahwa menurut Pemohon, secara normatif, negara lain seperti Singapura melalui *Workplace Fairness Act 2024* telah secara eksplisit melarang perusahaan atau pemberi kerja untuk memuat iklan lowongan kerja yang mengandung unsur diskriminatif. Hal ini menunjukkan adanya *best practice* yang dapat dijadikan rujukan konstitusional untuk meninjau kembali norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 *a quo*;
6. Bahwa menurut Pemohon, secara teoritis menurut John Rawls, prinsip *justice as fairness* mensyaratkan bahwa suatu kebijakan harus menguntungkan kelompok yang paling kurang beruntung. Penerapan standar diskriminatif dalam rekrutmen, seperti usia atau penampilan fisik, menciptakan *structural barriers* terhadap pencari kerja yang sebenarnya kompeten. Dalam kaitan ini, hukum tidak boleh membiarkan kebebasan korporasi berkembang tanpa batas hingga melanggar prinsip keadilan substantif.

Bahwa berdasarkan uraian dalil permohonan tersebut di atas, Pemohon dalam petitum permohonannya pada pokoknya memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) 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 dan memperhatikan tidak menetapkan persyaratan yang mengutamakan berdasarkan batasan usia, jenis kelamin, ras, etnis, agama, latar belakang pendidikan tertentu, asal universitas, atau kondisi pribadi lainnya yang tidak berhubungan langsung dengan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan jabatan yang obyektif.”

[3.8] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil permohonannya, Pemohon telah mengajukan alat bukti yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-4 (selengkapnya dimuat pada bagian Duduk Perkara).

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

[3.10] Menimbang bahwa setelah membaca dan mempelajari secara saksama dalil-dalil Pemohon sebagaimana telah diuraikan pada Paragraf **[3.7]** di atas serta bukti-bukti yang diajukan, Mahkamah ternyata telah pernah memutus perkara yang diajukan oleh Leonardo Olefins Hamonangan, yang dalam Perkara Nomor 70/PUU-XXIII/2025 *a quo* saat ini berposisi sebagai Pemohon untuk ketiga kalinya dalam pengujian konstiusionalitas seluruh norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003, yang sebelumnya yaitu pada 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” dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 124/PUU-XXII/2024 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 2 Januari 2025, yang amarnya menyatakan “Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya”, serta Mahkamah telah pula memutus inkonstitusionalitas norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 159/PUU-XXII/2024 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 3 Januari 2025, 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 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 menyatakan:

- (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 menyatakan:

- (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 di atas, terhadap pasal 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. Terhadap hal tersebut, setelah Mahkamah membaca secara saksama materi permohonan Pemohon dalam perkara *a quo* dan menyandingkan dengan permohonan sebelumnya dalam Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024, Perkara Nomor 124/PUU-XXII/2024 dan Perkara Nomor 159/PUU-XXII/2024. Dasar pengujian yang digunakan dalam Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024 adalah Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Selanjutnya, dalam Perkara Nomor 124/PUU-XXII/2024 menggunakan dasar pengujian Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Sementara itu, dalam Perkara Nomor 159/PUU-XXII/2024 menggunakan dasar pengujian Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Sedangkan, permohonan Pemohon *a quo* menggunakan dasar pengujian Pasal 1 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Dengan demikian, dasar pengujian yang digunakan dalam permohonan Pemohon *a quo* berbeda dengan dasar pengujian yang digunakan dalam perkara-perkara sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, terlepas substansi permohonan *a quo* beralasan atau tidak, karena adanya dasar pengujian yang berbeda, Mahkamah berpendapat secara formal permohonan *a quo* tidak terhalang dengan ketentuan Pasal 60 UU MK dan Pasal 78 PMK 2/2021, sehingga terhadap ketentuan norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dapat dimohonkan pengujian kembali. Oleh karenanya, Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan lebih lanjut.

[3.12] Menimbang bahwa sebelum Mahkamah mempertimbangkan lebih jauh dalil Pemohon mengenai pengujian norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 yang pada

pokoknya menyatakan pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja, setelah Mahkamah mempelajari dan mencermati secara saksama dalil Pemohon *a quo*, telah ternyata esensinya sama dengan persoalan konstiusionalitas norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dalam beberapa perkara sebelumnya yang telah diputus dengan pertimbangan hukum antara lain sebagai berikut.

Pertama, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 antara lain mempertimbangkan 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 diantaranya 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 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*). Mahkamah dalam putusan tersebut menegaskan bahwa benar dalam pengertian diskriminasi terdapat unsur perbedaan perlakuan tetapi tidak setiap perbedaan perlakuan serta-merta 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 pembedaan 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.

[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”.

Kedua, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 124/PUU-XXII/2024 Mahkamah telah pula memberikan pertimbangan hukum yang mencakup dalil yang dipersoalkan Pemohon *a quo*, antara lain menyatakan sebagai berikut:

[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 menyeringamkan 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. **[vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 124/PUU-XXII/2024, halaman 45 s.d 50]**

Ketiga, berkenaan dengan dalil Pemohon *a quo*, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 159/PUU-XXII/2024 Mahkamah telah pula mempertimbangkan antara lain:

[3.14.1] ... Mahkamah perlu menegaskan kembali putusan-putusan terkait dengan diskriminasi yang oleh Mahkamah telah diberikan batasan, antara lain dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 97/PUU-XIV/2016 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 7 November 2017 yang antara lain menyatakan bahwa:

Bahwa terkait dengan diskriminasi sesungguhnya telah diberi batasan oleh Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 024/PUU-III/2005 bertanggal 29 Maret 2006 yang di

antaranya menyatakan bahwa 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 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*). Mahkamah dalam putusan tersebut menegaskan bahwa benar dalam pengertian diskriminasi terdapat unsur perbedaan perlakuan tetapi tidak setiap perbedaan perlakuan serta-merta merupakan diskriminasi.

Selain itu, berkenaan dengan diskriminasi dalam lingkup pekerjaan, dalam Pasal 1 angka 2 Konvensi Pencegahan Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan juga telah menjelaskan apa yang dimaksud dengan diskriminasi, yang menyatakan, "*Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination*". Dengan kata lain, perbedaan dalam hal pekerjaan yang didasarkan dengan adanya persyaratan khusus untuk suatu pekerjaan tidak serta merta dianggap sebagai suatu bentuk diskriminasi. Sehingga, dengan adanya suatu persyaratan khusus yang diberikan oleh suatu instansi baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka mendapatkan kesempatan yang sama dalam pekerjaan dan disertai alasan yang masuk akal (*reasonable ground*), maka upaya dimaksud bukanlah merupakan suatu bentuk diskriminasi.

[3.14.2] Bahwa selain itu, secara lebih rinci UU 13/2003 juga telah mengatur batasan yang harus dilakukan dalam penempatan tenaga kerja di sektor swasta yaitu dengan dilaksanakan berdasarkan asas terbuka,

bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi serta 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]. Selain itu, adanya ketentuan dalam UU *a quo* yang mengatur bagi setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan [vide Pasal 5 UU 13/2003]. **[vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 159/PUU-XXII/2024, halaman 64 s.d 65]**

Berdasarkan kutipan pertimbangan hukum ketiga putusan tersebut di atas, yang dikaitkan dengan dalil Pemohon, penting bagi Mahkamah menegaskan bahwa petitum Pemohon yang memohon agar Mahkamah memaknai 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 dan memperhatikan tidak menetapkan persyaratan yang mengutamakan berdasarkan usia, jenis kelamin, ras, etnis, agama, latar belakang pendidikan tertentu, asal universitas, atau kondisi pribadi lainnya yang tidak berhubungan langsung dengan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan jabatan yang objektif”, merupakan petitum yang secara esensi sama dengan petitum yang dimohonkan Pemohon yang sama juga dalam Perkara Nomor 35/PUU-XXII/2024, Perkara Nomor 124/PUU-XXII/2024 dan Perkara Nomor 159/PUU-XXII/2024.

Dengan demikian, berdasarkan kutipan pertimbangan hukum tersebut di atas, sekalipun Pemohon mengajukan dasar pengujian yang berbeda dengan permohonan yang telah diputus sebelumnya namun oleh karena secara substansi permohonan *a quo* sesungguhnya pada hakikatnya sama dengan substansi Permohonan Nomor 35/PUU-XXII/2024, Nomor 124/PUU-XXII/2024 dan Nomor 159/PUU-XXII/2024 maka pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024, Nomor 124/PUU-XXII/2024, dan Nomor 159/PUU-XXII/2024 secara *mutatis mutandis* berlaku pula dalam mempertimbangkan dalil permohonan *a quo* karena hingga saat ini Mahkamah belum memiliki alasan yang kuat untuk bergeser dari pendirian yang ada dalam pertimbangan hukum dalam putusan-putusan sebelumnya, sehingga dalil Pemohon *a quo* haruslah dinyatakan tidak beralasan menurut hukum.

[3.13] Menimbang bahwa terkait dengan pertimbangan hukum yang dijadikan dasar dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-XXIII/2025 sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.10]**, Paragraf **[3.11]** dan Paragraf **[3.12]** di atas, Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah memiliki pendapat berbeda (*dissenting*

opinion). Terhadap perkara *a quo*, Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah memiliki pendapat yang sama sebagaimana dalam pendapat berbeda (*dissenting opinion*) dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 124/PUU-XXII/2024.

[3.14] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Mahkamah telah ternyata ketentuan Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 tidak bertentangan dengan prinsip kedaulatan rakyat sebagaimana dijamin dalam Pasal 1 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan oleh Pemohon. Dengan demikian, dalil Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.

[3.15] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain tidak dipertimbangkan lebih lanjut oleh Mahkamah karena dinilai tidak ada relevansinya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum tersebut di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 124/PUU-XXII/2024 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 159/PUU-XXII/2024 *mutatis mutandis* berlaku sebagai pertimbangan hukum Putusan *a quo*;
- [4.4]** Pokok permohonan Pemohon adalah 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 Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Arief Hidayat, Anwar Usman, Enny Nurbaningsih, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Ridwan Mansyur, dan Arsul Sani, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Rabu**, tanggal **empat**, bulan **Juni**, tahun **dua ribu dua puluh lima**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Kamis**, tanggal **dua puluh enam**, bulan **Juni**, tahun **dua ribu dua puluh lima**, selesai diucapkan **pukul 16.20 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Arief Hidayat, Anwar Usman, Enny Nurbaningsih, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, Ridwan Mansyur, dan Arsul Sani, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Fenny Tri Purnamasari sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili tanpa dihadiri oleh Pemohon.

KETUA,

ttd.

Suhartoyo
ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Anwar Usman

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Ridwan Mansyur

ttd.

Arsul Sani

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Fenny Tri Purnamasari



Plt. Panitera
Wiryanto - NIP 196406051988031001
Digital Signature

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

Keterangan:
- Salinan sesuai dengan aslinya
- Surat/dokumen ini tidak memerlukan tanda tangan basah karena telah ditandatangani secara elektronik (*digital signature*) dengan dilengkapi sertifikat elektronik.