



**PUTUSAN  
Nomor 35/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 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, S.H.**  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Alamat : Perumahan Taman Alamanda B7 Nomor 24  
RT/RW 04/12, Kelurahan Karang Satria,  
Kecamatan Tambun Utara, Kota 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 15 Februari 2024 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 13 Februari 2024 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 26/PUU/PAN.MK/AP3/02/2024, dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) dengan Nomor 35/PUU-XXII/2024 pada tanggal 19 Februari 2024, yang telah diperbaiki dengan perbaikan permohonan bertanggal 14 Maret 2024, pada pokoknya sebagai berikut:

## **I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI**

1. Bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD 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 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 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 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Undang-Undang Nomor 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 Undang-Undang Nomor 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) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang

Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 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 Nomor 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 1945 *in casu* Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD 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 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945;
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK *juncto* Pasal 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 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 Nomor 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang hadir berikutnya, Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 syarat mengenai kerugian konstitusional 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 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 selain lima syarat untuk menjadi Pemohon dalam perkara pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, yang ditentukan di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 022/PUU-XII/2014, disebutkan bahwa “warga masyarakat pembayar pajak (*tax payers*) dipandang memiliki kepentingan sesuai dengan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Hal ini sesuai dengan adagium “*no taxation without participation*” dan sebaliknya “*no participation without tax*”. Ditegaskan MK “setiap warga negara pembayar pajak mempunyai hak konstitusional untuk mempersoalkan setiap Undang-Undang”;
7. 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 terlanggar dengan keberadaan Pasal dalam perkara *a quo*;

8. 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 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. (bukti P-2 salinan Undang-Undang Dasar 1945)

9. Bahwa Pemohon memiliki alasan yang menjadi dasar ialah adanya kerugian konstitusional aktual sesuai yang dijamin berdasarkan Pengujian Undang-Undang Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

“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)

10. Bahwa berdasarkan keberlakuan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah menimbulkan banyaknya Perusahaan-perusahaan di Indonesia menetapkan persyaratan pekerjaan yang menghambat Pemohon memperoleh pekerjaan seperti misalnya pengalaman kerja maupun adanya batas usia minimal melamar pekerjaan yang disyaratkan.

11. Bahwa dengan adanya Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah digunakan sebagai dasar hukum oleh semua Perusahaan untuk mencari kandidat yang mereka inginkan akan tetapi karena Pasal 35 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan perhatian khusus dimasa depan terkait Batasan-batasan larangan penetapan persyaratan pekerjaan yang menghambat bagi pelamar kerja. Persyaratan seperti ini telah menuai kontroversial bagi semua pelamar pekerjaan. Mereka merasa bahwa adanya penetapan syarat usia kandidat telah menghambat mereka untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini juga dirasakan Pemohon.

### **III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN**

#### **A. HUBUNGAN PASAL 35 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN BERTENTANGAN DENGAN PASAL 28D AYAT (2) UUD 1945**

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

1. Bahwa isi Pasal tersebut memberikan pemahaman bahwa setiap orang memiliki hak yang sama dalam bekerja tanpa perlakuan diskriminasi, perbedaan etnis, usia, background Pendidikan, agama, suku dll. Dan Pemerintah harus turut terlibat dalam segala upaya mengatasi permasalahan diskriminasi yang terjadi di negara Indonesia. Isi Pasal tersebut berlaku pula terhadap lowongan pekerjaan yang diskriminasi, menghambat warga negara memperoleh pekerjaan.
2. Bahwa Pasal 28D UUD 1945 melarang apapun bentuk diskriminasi yang dialami oleh setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan termasuk melarang adanya pemberlakuan Pasal disuatu Undang-Undang yang memberikan kesempatan terjadi diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan.
3. Bahwa Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk peraturan normatif yang memberikan keleluasaan kepada Perusahaan untuk menentukan sendiri persyaratan-

persyaratan lowongan pekerjaan. Atas pemberlakuan tersebut menjadi normalisasi persyaratan persyaratan lowongan pekerjaan yang diskriminasi seperti mencantumkan: batas maksimal usia, pengalaman kerja, Pendidikan, jenis kelamin dll.

4. Bahwa kebebasan absolute Perusahaan menentukan sendiri persyaratan-persyaratan lowongan pekerjaan yang diberikan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk tanpa adanya penilaian yang obyektif secara ilmiah dan diterima akal sehat.
5. Bahwa Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan himbauan untuk tidak diskriminasi tetapi sangat disayangkan hanya sebatas himbauan kepada perusahaan bukan Pasal berisi larangan dan tidak ada sanksi kepada perusahaan membuat persyaratan persyaratan lowongan pekerjaan yang diskriminasi. Sehingga dapat dipahami bahwa memberikan kesan antara Pasal 5 dengan Pasal 35 ayat (1) sebagai pasal yang berdiri sendiri
6. Bahwa Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 menyebutkan "hakim sebagai penegak hukum dan keadilan wajib mengali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat" kemudian dalam penjelasan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 menyebutkan "Hakim merupakan perumus dan penggali dari nilai-nilai hukum yang hidup di kalangan rakyat. Untuk itu ia harus terjun ke tengah-tengah masyarakat untuk mengenal, merasakan dan mampu menyelami perasaan hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dengan demikian Hakim dapat memberikan putusan yang sesuai dengan hukum dan rasa keadilan masyarakat".
7. Bahwa berdasarkan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 menjadi kewajiban Hakim untuk mengenal, merasakan dan mampu menyelami perasaan hukum sehingga permasalahan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selama ini menimbulkan keresahan pencari pekerja akibat Perusahaan-



perusahaan menetapkan persyaratan-persyaratan yang diskriminasi dan menyimpang Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 bisa terselesaikan.

#### B. SEGUDANG MASALAH PEMBERLAKUAN PASAL 35 AYAT (1) UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

1. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuka pintu bagi potensi diskriminasi dan pemberi kerja dapat memilih tenaga kerja berdasarkan kriteria yang tidak relevan atau diskriminatif, seperti usia, jenis kelamin, atau latar belakang etnis. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang mendasari hukum ketenagakerjaan.
2. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memperkuat kekuasaan ekonomi pemberi kerja atas tenaga kerja. Dalam situasi di mana pemberi kerja dapat merekrut tenaga kerja tanpa melalui proses seleksi yang adil atau transparan, pemberi kerja dapat dengan mudah memanfaatkan keadaan tersebut untuk mengeksploitasi tenaga kerja dengan memberlakukan kondisi kerja yang tidak sesuai atau memberikan upah yang rendah. Hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan yang lebih besar dalam hubungan kerja.
3. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menghasilkan keterbatasan akses dan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka, hal ini disebabkan kecenderungan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kerap menimbulkan kesempatan kepada Perusahaan dalam menentukan persyaratan-persyaratan lowongan pekerjaan yang diskriminasi.
4. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menciptakan ketidakpastian hukum karena ketidakjelasaninya. Kurangnya pedoman yang jelas dapat menyebabkan interpretasi yang berbeda-beda dalam praktiknya, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan konflik hukum antara pemberi kerja dan tenaga kerja atau antara pemberi kerja dan regulator.

5. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 cenderung memberikan keleluasaan yang besar kepada pemberi kerja dalam proses perekrutan tenaga kerja. Hal ini dapat menciptakan ketidakseimbangan kekuatan antara pemberi kerja dan tenaga kerja, di mana pemberi kerja dapat dengan mudah menentukan syarat dan kondisi kerja tanpa mempertimbangkan kepentingan atau hak-hak tenaga kerja. Akibatnya, tenaga kerja mungkin tidak memiliki negosiasi yang seimbang dalam menetapkan kondisi kerja mereka.
6. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memperhatikan prinsip kesetaraan dalam akses terhadap peluang pekerjaan. Dalam situasi di mana pemberi kerja memiliki kebebasan penuh untuk merekrut tenaga kerja, individu atau kelompok yang memiliki keunggulan akses atau sumber daya dapat mendominasi pasar tenaga kerja. Hal ini dapat mengakibatkan ketidaksetaraan peluang antara individu atau kelompok yang memiliki akses dan yang tidak memiliki akses, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesenjangan sosial dan ekonomi.
7. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak efektif dalam mengatasi ketidakseimbangan pasar tenaga kerja, pasar tenaga kerja mungkin mengalami ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan, yang dapat mengakibatkan pengangguran struktural atau kekurangan tenaga kerja dalam sektor-sektor tertentu.
8. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mampu mengatasi tren pengangguran struktural, risiko terjadinya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dan kebutuhan pekerjaan yang tersedia dapat meningkat. Hal ini dapat mengakibatkan pengangguran struktural yang berkelanjutan.
9. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas keberlakuan Pasal tersebut dapat sulit mensukseskan rencana Pemerintah yang menargetkan tingkat

pengangguran terbuka tahun 2024 diharapkan dapat ditekan dalam kisaran 5,0% hingga 5,7%. Bahwa salah satu penyebab pengangguran adalah bukan karena kurangnya lapangan pekerjaan tapi karena adanya persyaratan persyaratan lowongan pekerjaan yang tidak masuk akal.

10. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak selaras dengan prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Ketika pemberi kerja memiliki kekuatan penuh untuk merekrut tenaga kerja tanpa memperhatikan aspek-aspek keadilan, seperti transparansi, non-diskriminasi, dan perlindungan hak-hak pekerja, hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum yang memadai diperlukan untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip keadilan dihormati dan diterapkan dalam setiap aspek hubungan kerja.
11. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan cukup fleksibilitas dalam mengatasi permasalahan mobilitas pekerja. Ketika pemberi kerja memiliki kendali penuh atas proses perekrutan, tenaga kerja menghadapi kesulitan dalam mencari peluang kerja di luar wilayah lokal mereka. Hal ini dapat membatasi mobilitas pekerja, serta menghambat pertumbuhan ekonomi dan kesempatan pekerjaan yang lebih luas.
12. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan cukup kesempatan bagi tenaga kerja rentan, seperti penyandang disabilitas, mantan narapidana, atau mereka yang tinggal di daerah terpencil, untuk mendapatkan pekerjaan. mereka kesulitan untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja dan mendapatkan akses terhadap peluang kerja yang setara.
13. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memperhitungkan kebutuhan akan keberagaman tenaga kerja. seperti mereka dengan kebutuhan khusus atau latar belakang yang beragam, Perusahaan justru enggan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi calon pekerja yang memiliki catatan mantan narapidana sehingga letak permasalahan inilah

menyebabkan orang-orang tertentu sangat sulit mendapatkan pekerjaan dan hal ini dapat menghambat inklusi dan kesempatan yang setara dalam dunia kerja.

14. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak cukup efektif dalam mendorong kesetaraan peluang kerja bagi semua individu, risiko terjadinya diskriminasi atau ketidaksetaraan dalam kesempatan kerja dapat meningkat. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.
15. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebabkan kesenjangan akses terhadap pekerjaan bagi kelompok rentan atau terpinggirkan. Kesulitan untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja dan mendapatkan akses terhadap pekerjaan yang layak. Hal ini dapat meningkatkan kesenjangan sosial dan ekonomi dalam masyarakat. Kriteria-kriteri persyaratan lowongan pekerjaan yang tidak bisa diterima akal sehat menimbulkan permasalahan ketidakadilan bagi mereka yang hanya memiliki ijazah SD dan SMP atau yang sama sekali tidak memiliki ijazah.
16. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meningkatkan potensi persaingan yang tidak sehat di antara pemberi kerja dalam merekrut tenaga kerja. Tanpa pembatasan atau pedoman yang jelas, pemberi kerja dapat terlibat dalam praktik-praktik yang tidak etis atau merugikan, seperti karena begitu bebas diberikan kepada Perusahaan dalam merekrut sendiri calon karyawannya atau menentukan sendiri syarat-syarat lowongan pekerjaan semakin besar menimbulkan adanya calo calon pekerjaan.
17. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mendorong mobilitas pekerja secara efektif, baik geografis maupun vertikal, tenaga kerja terbatas dalam kesempatan untuk mencari atau memperoleh pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan aspirasi mereka. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial dalam jangka panjang.

18. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak cukup efektif dalam memastikan kesetaraan gender dalam akses pekerjaan, perempuan menghadapi kesulitan dalam mendapatkan akses ke peluang kerja yang sama dengan laki-laki, baik dalam hal jumlah maupun kualitas pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip kesetaraan gender yang dijamin oleh konstitusi dan hukum internasional. Ketidakssetaraan yang dihadapi Perempuan dalam mengakses pekerjaan seperti masih banyak menganggap bahwa Perempuan kurang begitu gesit dalam bekerja dan sangat terkesan stereotip.
19. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan rentan terhadap pemberian kesempatan Kembali kepada mantan karyawan PKWT hal ini didasari bahwa kerap dijumpai maksimal usia melamar pekerjaan sehingga Ketika ada seseorang yang statusnya karyawan PKWT kemudian masa PKWT nya berakhir dan tidak diperpanjang maka seseorang tersebut kesulitan Kembali mencari pekerjaan karena usia seseorang tersebut tidak memenuhi kualifikasi standar dan ketentuan berlaku yang ditetapkan Perusahaan.
20. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebabkan penurunan motivasi dan keterikatan tenaga kerja terhadap pekerjaan dan organisasi, risiko terjadinya ketidakpuasan, kelelahan, atau kehilangan minat dalam pekerjaan dapat meningkat. Hal ini dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kinerja tenaga kerja. isu yang semakin berlarut-larut atas persyaratan lowongan pekerjaan yang membatasi kesempatan yang sama bagi setiap orang sehingga dapat menimbulkan penurunan bersaing dalam memperoleh pekerjaan.
21. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menimbulkan Pemerintah sangat sulit mengatasi angka pengangguran hal ini dikarenakan Pasal 35 tersebut memberikan ruang yang seluas luasnya bagi Perusahaan dalam menentukan sendiri kriteria kandidatnya karena ini pula selama ini Pemerintah tidak bisa melakukan

intervensi kepada Perusahaan Perusahaan yang menetapkan syarat-syarat lowongan pekerjaan yang diskriminasi.

22. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meningkatkan potensi ketidakstabilan pekerjaan dan karier, risiko terjadinya ketidakpastian pekerjaan, terbenturnya usia akibat lowongan pekerjaan, atau ketidakmampuan untuk mengembangkan karier yang berkelanjutan dapat meningkat. Hal ini dapat mengakibatkan kecemasan, stres, dan ketidakpuasan kerja di antara tenaga kerja.
23. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meningkatkan potensi tingkat pengangguran dan ketidakstabilan ekonomi. risiko terjadinya ketidakcocokan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat meningkat, yang dapat mengakibatkan peningkatan tingkat pengangguran dan ketidakstabilan ekonomi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan banyaknya kriteria kriteria terlalu tinggi yang ditetapkan oleh Perusahaan dalam lowongan kerja mereka dan masih banyak dijumpai lowongan lowongan pekerjaan yang mencamtukan skil-skil yang terlampaui tinggi.
24. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan membuat semakin menjamurnya lowongan lowongan pekerjaan yang diskriminasi, dan semakin maraknya keterbatasan akses dalam memperoleh pekerjaan. Kemudian setiap orang memiliki pengalaman hidup yang berbeda beda kita tidak bisa menjustifikasi seseorang enggan untuk meningkatkan kualitas adapula seseorang yang dari kecil sudah hidup dalam kemiskinan structural yang membuat dia tidak bisa mengembangkan bakatnya. Apalagi Perusahaan perusahaan sangat menentukan standar yang tinggi dan tidak masuk diakal seperti contoh: menerima fresh graduate tetapi minimal pengalaman 1 atau 2 tahun diposisi yang sama.
25. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bisa membuat pemerintah dalam bersikap tegas bahkan sepanjang keseluruhan isi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ditemukan satu ayat atau pasal pemerintah dapat

memberikan sanksi administrasi kepada Perusahaan yang menetapkan lowongan pekerjaannya sangat diskriminasi.

26. Bahwa kerap dijumpai didalam lowongan pekerjaan mengenai batas Pendidikan seperti minimal Pendidikan SMA/SMK atau S1. Persyaratan persyaratan seperti ini menimbulkan diskriminasi kepada seseorang yang tidak beruntung memperoleh ijazah SMA/SMK atau S1 sehingga Nampak jelas Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan ketimpangan bagi sejumlah Masyarakat. Dengan nampak jelas ketimpangan/ketidakadilan dari adanya akibat pemberlakuan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Yang Mulia Hakim Mahkamah Konstitusi bisa mengatasi permasalahan Pasal 35 tersebut.
27. Bahwa dengan adanya kebebasan absolute dalam mencari kandidat yang diberikan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kerap Perusahaan dalam menetapkan standar dan ketentuan berlaku dalam lowongan kerja mereka tidak objektif seperti batas maksimal usia untuk posisi admin, tinggi badan untuk asisten, pengalaman kerja, status belum kawin dll.
28. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selain menimbulkan permasalahan diskriminasi, keterbatasan memperoleh pekerjaan juga dapat mengurangi pendapatan negara. Hal ini didasarkan bahwa Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan tidak mengenakan pajak penghasilan kepada Masyarakat yang belum memiliki pekerjaan. Karena masih maraknya angka pengangguran dan salah satu penyebab angka pengangguran meningkat karena adanya lowongan pekerjaan yang diskriminasi menyebabkan negara tidak bisa memperoleh peningkatan pajak penghasilan.
29. Bahwa Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menciptakan ketimpangan generasi, hal ini didasarkan bahwa perusahaan lebih menyukai merekrut usia muda seperti gen z ketimbang generasi milenial yang untuk tahun ini usianya menginjak 25 Tahun. Banyak

Perusahaan menetapkan batas maksimal yang tidak wajar sehingga usia yang tidak memenuhi kualifikasi dapat dianggap tidak kompeten atau sudah uzur. Tetapi hal uniknya adalah banyak Perusahaan yang mengeluhkan kinerja gen Z yang dianggap generasi cengeng dan tidak tahan mental tetapi justru kriteria usia lowongan pekerjaan perusahaan tersebut marketnya adalah gen z.

30. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memperhitungkan potensi diskriminasi yang dihasilkan oleh algoritma dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja. Dalam beberapa kasus, algoritma yang digunakan dalam sistem rekrutmen dapat memiliki bias yang tidak disengaja atau bahkan disengaja, yang dapat mengakibatkan diskriminasi terhadap kelompok-kelompok tertentu seperti minoritas atau perempuan. Tanpa regulasi yang memadai, risiko terjadinya diskriminasi dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja dapat meningkat.

31. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melahirkan diskriminasi Pendidikan. Maraknya lowongan pekerjaan untuk posisi umum seperti waters, kasir dll semuanya mensyaratkan minimal Pendidikan SMA. Apabila melihat data Badan Pusat Statistik per Agustus 2023 penduduk bekerja dalam negeri didominasi oleh lulusan SD ke bawah. Jumlahnya mencapai 51,49 juta orang atau menyumbang 36,82% dari total penduduk bekerja di Tanah Air, Berikutnya, penduduk bekerja lulusan SMA berjumlah 28,33 juta orang pada Agustus 2023, atau menyumbang 20,25%, Kemudian pekerja lulusan SMP tercatat sebanyak 24,85 juta orang, atau 17,77% dari total penduduk bekerja di Indonesia.

#### C. NORMALISASI PERSYARATAN DISKRIMINASI LOWONGAN PEKERJAAN AKIBAT PEMBERLAKUAN PASAL 35 AYAT 1 UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

1. Bahwa Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:



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

Pasal tersebut memberikan kebebasan yang sebesar-besarnya kepada setiap Perusahaan untuk menentukan kriterianya sendiri calon calon pegawainya. Pasal tersebut telah menimbulkan keresahan-keresahan bagi para pencari kerja, mulai dari terhambatnya karena batas usia, pengalaman kerja, Pendidikan, harus menguasai beberapa skill yang tidak berhubungan dengan posisi yang dilamar dll.

Apabila melihat pengertian diskriminasi pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang berbunyi;

“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”.

Bahwa berdasarkan Pasal di atas mengenai pengertian diskriminasi secara arti norma abstrak dapat dipahami dengan adanya kebebasan absolute atau kebebasan yang sebesar-besarnya yang diberikan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan yang menuliskan persyaratan-persyaratan lowongan pekerjaan seperti batas usia, pengalaman dll telah melakukan diskriminasi dan sekaligus dapat dipahami bahwa Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai Pasal yang bermasalah dan masih eksis digunakan dalil Perusahaan untuk menentukan sendiri persyaratan persyaratan lowongan pekerjaannya.

2. Bahwa terkait konteks lowongan pekerjaan pembatasan maksimal usia tertentu telah diserukan oleh Organisasi Internasional, tulisan yang dibuat oleh International Labour Organization yang berjudul "*Combating prejudice and age discrimination against older workers*" yang menyatakan:

*"Recruitment. Ensuring that older workers have either equal or special access to the available jobs and that potential applicants are not discriminated against either directly or indirectly".*

Berdasarkan bunyi pernyataan diatas dapat dipahami bahwa setiap orang mempunyai akses yang sama tanpa dibeda-bedakan termasuk dalam lowongan pekerjaan dilarang adanya diskriminasi usia dll.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan Cambridge University yang berjudul "*Stereotypes of older workers and perceived ageism in job ads: evidence from an experiment*"

*"Utilizing ageist language in job ads to shape the applicant pool by discouraging older applicants has a potential benefit for discriminatory employers, because of the incentives created by age discrimination laws. A lower representation of older workers in their applicant pool can justify a lower representation of older workers among employees, making it easier to rebut an allegation of age discrimination in hiring. More generally, employers who do not want to hire older workers might, in order to avoid unnecessary search costs, discourage older workers from applying by signaling their ageism".*

*Van Borm said "show that employers use ageist stereotypes to help them evaluate resumes". and employers who discriminate based on age use stereotyped language to try to shape the applicant pool, to reduce the likelihood that age discrimination is detected. Using language that conveys positive stereotypes related to young workers might discourage older workers from applying"*

Bahwa dalam penelitian tersebut dapat dipahami Perusahaan dapat menggunakan alibi bahwa Perusahaan mempunyai hak untuk menentukan sendiri batas maksimal usia calon pelamar dengan adanya kebebasan seperti ini maka sebagai celah Perusahaan untuk membuat usia lanjut enggan melamar.

3. Penelitian yang dilakukan oleh organisation Generation dalam publishnya yang berjudul *“Meeting The World’s Midcareer Challenge”* melaporkan *“Employers view age 45+ job candidates as having weaker skills relative to younger candidates, despite age 45+ employees at the same company having equal or better on-the-job performance to their younger job peers. The survey shows that people age 45+ face persistent and rising pressure in the global job market, and their age is one of the greatest barriers to their finding a job, with 71% of current seekers seeing their age as a major obstacle. Those from underrepresented communities face even greater hurdles: they engage in 53 percent more interviews than their peers to get a job offer”*.

Penelitian tersebut dapat dipahami bahwa berkembangnya stigma negative dari Perusahaan Perusahaan terhadap usia 45 tahun keatas membuat Perusahaan enggan untuk merekrutnya

#### D. PERBANDINGAN PERATURAN LARANGAN DISKRIMINASI PERSYARATAN LOWONGAN PEKERJAAN DI NEGERA LAIN.

1. 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.

*“Help wanted notices or advertisements may not contain terms and phrases that limit or deter the employment of older individuals. Notices or advertisements that contain terms such as age 25 to 35, young, college student, recent college graduate, boy, girl, or others of a similar nature violate the Act unless one of the statutory exceptions applies. Employers may post help wanted notices or*

*advertisements expressing a preference for older individuals with terms such as over age 60, retirees, or supplement your pension”.*

Bahwa dalam pernyataan peraturan diatas dapat dipahami untuk membuat iklan lowongan pekerjaan sangat dilarang memuat Batasan Batasan usia, lulusan Pendidikan, jenis kelamin atau istilah istilah lain yang dipergunakan. Dengan ada peraturan larangan tersebut artinya Perusahaan-Perusahaan tidak bisa seenak dirinya mengiklankan menentukan/menetapkan persyaratan-persyaratan lowongan pekerjaan

Konteks larangan iklan lowongan pekerjaan tersebut yang melarang beberapa hal sebagaimana bunyi § 1625.4 Help wanted notices or advertisements diatas kemudian dapat dipahami bahwa negara Indonesia belum ada ketentuan tersebut. Sehingga ini bisa dijadikan contoh agar bisa Pemerintah Indonesia bisa menerapkan peraturan yang sama

- Age Discrimination In Employment Act Of 1967

*“to fail or refuse to hire or to discharge any individual or otherwise discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual’s age”*

Bahwa dari peraturan diatas dapat dipahami Perusahaan dilarang menolak atau membatasi seseorang dari usia. Ketentuan diatas senada dengan § 1625.4 Help wanted notices or advertisements pada penjelasan sebelumnya

b. Jerman

Negara Jerman memiliki Peraturan yang rinci dan jelas terkait persoalan batas maksimal usia, persyaratan Pengalaman kerja dll. Mengenai batas usia maksimal dalam lowongan pekerjaan di negara Jerman sendiri harus berdasarkan obyektif yang jelas dan masuk akal, sebagaimana dituangkan

Section 10 General Act on Equal Treatment

*“a difference of treatment on the ground of age likewise does not constitute discrimination if it is objectively and reasonably justified by a legitimate aim. The means of achieving that aim must be appropriate and necessary. Such differences of treatment may include”*

Section 20 General Act on Equal Treatment

*“Differences of treatment on the grounds of religion, disability, age, sexual orientation or gender are not deemed to be a violation of the prohibition of discrimination if they are based on objective grounds. This may in particular be the case where the difference of treatment*

- 1. serves the avoidance of threats, the prevention of damage or another purpose of a comparable nature,*
- 2. satisfies the requirement of protection of privacy or personal safety,*
- 3. grants special advantages and there is no interest in enforcing equal treatment,*
- 4. is based on the person concerned’s religion and is justified having regard to the*

*exercise of the right to freedom of religion or the right to self-determination of religious communities, facilities affiliated to them, regardless of their legal form, and organisations which have undertaken conjointly to practice a religion or belief, given their respective ethos”*

dapat dipahami bahwa Perusahaan harus mempunyai alasan-alasan obyektif yang dapat diterima akal sehat akan tetapi harus memperhatikan alasan seperti point 1, 2, 3, 4. Contohnya: lowongan pekerjaan untuk guru ngaji persyaratannya harus islam. Contoh tersebut dibenarkan dan diperbolehkan penerapannya hal ini sesuai maksud pada poin 4 section 20 diatas

Kemudian apabila tidak didasarkan tidak masuk akal maka setiap warga negara dapat melakukan gugatan secara perdata. Section 19 General Act on Equal Treatment

*“Discrimination on the grounds of race or ethnic origin, gender, religion, disability, age or sexual orientation is inadmissible when founding, executing or terminating those civil-law obligations which”*

Dan Section 21 ayat 2 General Act on Equal Treatment

*“Where a violation of the prohibition of discrimination occurs, the person responsible for committing the discrimination is required to compensate for any damage arising therefrom”*

Sangat disayangkan negara Indonesia tidak ada suatu aturan khusus atau spesifik memberikan kebebasan kepada warga negaranya apabila mengalami diskriminasi atas persyaratan lowongan pekerjaan

c. Belanda

Pasal 1 Konstitusi Belanda menyatakan bahwa setiap orang yang tinggal di Belanda harus diperlakukan sama, yang berarti bahwa setiap pekerja yang bekerja di Belanda harus diperlakukan sama seperti rekan kerjanya. Aturan pokok ini dikembangkan lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan tertentu.

Bagian pembukaan *Algemene wet gelijke behandeling* (AWGB) memuat larangan umum terhadap perlakuan tidak setara atas dasar jenis kelamin, status perkawinan, agama, kepercayaan, afiliasi politik, ras, kebangsaan atau orientasi seksual.

Kemudian dalam Articles 7:648 and 7:649 Burgerlijk Wetboek (BW)

*“ban unequal treatment of part-time employees as opposed to full-time employees and workers with fixed-term contracts as opposed to permanent workers. Finally, the Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) and the Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) prohibit discrimination of disabled employees and discrimination on the grounds of age. See Paragraph 2 for a more detailed overview of the content of these laws”.*

Larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, agama, kepercayaan, afiliasi politik, ras, kebangsaan dan orientasi

seksual, diskriminasi terhadap pekerja tetap dan pekerja paruh waktu, usia diskriminasi

#### IV. PETITUM

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, dilarang melakukan diskriminasi dalam bentuk apapun sebagaimana yang dimaksud Pasal 5”*

#### ATAU

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 atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja, dan dilarang membuat klausul terhadap persyaratan persyaratan sebagai berikut:*

- a. *usia*
- b. *Agama*
- c. *Etnis*

- d. Suku
- e. Ras
- f. Gender
- g. Pendidikan

*Kecuali ada penilaian yang wajar dapat diterima secara obyektif dan dibenarkan secara Peraturan Perundang-undangan”*

#### ATAU

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 atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja, dilarang melakukan tindakan, pernyataan maupun bentuk lainnya yang terkesan menjatuhkan harkat martabat dan dapat menghambat tenaga kerja mengikuti seleksi lamaran pekerjaan”*

**[2.2]** Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-3 yaitu sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk Pemohon;
2. Bukti P-2 : Fookpi Undang-Undang Dasar 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**[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 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), 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 mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945.

**[3.2]** Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon adalah permohonan untuk menguji konstusionalitas norma undang-undang, *in casu* Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) terhadap UUD 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 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstusionalnya yang diberikan oleh UUD 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 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 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 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 norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003, yang rumusannya adalah sebagai berikut:

**Pasal 35 ayat (1):**

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

2. Bahwa Pemohon menjelaskan memiliki hak konstitusional sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945;
3. Bahwa Pemohon mengkualifikasi dirinya sebagai perorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (bukti P-1) dan pekerjaan Pemohon adalah karyawan swasta sebagaimana dalam identitas permohonan.
4. Bahwa Pemohon menerangkan memiliki hak konstitusional sebagaimana diatur dalam UUD 1945, yang hak-hak tersebut tercederai dengan keberlakuan Pasal *a quo* karena telah menimbulkan banyaknya perusahaan-perusahaan di Indonesia menetapkan persyaratan pekerjaan yang menghambat Pemohon memperoleh pekerjaan seperti misalnya pengalaman kerja maupun adanya batas usia minimal melamar pekerjaan yang disyaratkan.
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 dengan dikabulkannya permohonan *a quo*, maka kerugian hak konstitusional yang didalilkan oleh Pemohon tidak lagi terjadi dan tidak akan terjadi.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan Pemohon dalam menjelaskan kedudukan hukumnya tersebut di atas, menurut Mahkamah, Pemohon telah menjelaskan perihal hak konstitusionalnya yang menurut anggapannya dirugikan dengan berlakunya norma undang-undang yang dimohonkan pengujian, yakni norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003. Anggapan kerugian hak konstitusional yang dimaksudkan tersebut bersifat spesifik dan aktual atau setidaknya-tidaknya potensial

dapat terjadi. Dengan demikian, 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, kerugian hak konstitusional seperti yang dijelaskan tidak akan terjadi dan 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 maka selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan pokok permohonan.

#### **Pokok Permohonan**

**[3.7]** Menimbang bahwa dalam mendalilkan inkonstitusionalitas norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003, Pemohon mengemukakan dalil-dalil permohonan (dalil selengkapnya dimuat dalam bagian Duduk Perkara) yang apabila dirumuskan oleh Mahkamah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memberikan pemahaman bahwa setiap orang memiliki hak yang sama dalam bekerja tanpa perlakuan diskriminasi, perbedaan etnis, usia, latar belakang pendidikan, agama, suku, dan lain-lain yang berlaku pula terhadap lowongan-lowongan pekerjaan karena menghambat warga negara memperoleh pekerjaan;
2. Bahwa menurut Pemohon, Pasal 28D UUD 1945 melarang apapun bentuk diskriminasi yang dialami oleh setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan termasuk melarang adanya pemberlakuan Pasal disuatu Undang-Undang yang memberikan peluang terjadi diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan;
3. Bahwa menurut Pemohon, ketentuan norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 sebagai bentuk peraturan normatif memberikan keleluasaan kepada perusahaan untuk menentukan sendiri persyaratan lowongan pekerjaan. Atas pemberlakuan tersebut menjadi normalisasi persyaratan lowongan pekerjaan yang diskriminatif

seperti mencantumkan batas maksimal usia, pengalaman kerja, pendidikan, jenis kelamin, dan lain-lain.

4. Bahwa menurut Pemohon, dengan adanya syarat-syarat yang bisa dikatakan sangat diskriminatif, seperti adanya batas usia melamar pekerjaan, minimal pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan, membuat Pemohon maupun calon pekerja lainnya terhambat atau tidak memenuhi kualifikasi awal yang menurut Pemohon hal demikian adalah tindakan diskriminatif yang telah menimbulkan banyaknya angka pengangguran di Indonesia.

Bahwa berdasarkan dalil permohonan di atas, Pemohon dalam petitum permohonannya memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 bertentangan secara bersyarat dengan UUD 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 melakukan diskriminasi dalam bentuk apapun sebagaimana yang dimaksud Pasal 5", atau "Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja, dan dilarang membuat klausul terhadap persyaratan persyaratan sebagai berikut: (a) usia; (b) agama; (c) etnis; (d) suku; (e) ras; (f) gender; (g) pendidikan; kecuali ada penilaian yang wajar dapat diterima secara obyektif dan dibenarkan secara Peraturan Perundang-undangan", atau "Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja, dilarang melakukan tindakan, pernyataan maupun bentuk lainnya yang terkesan menjatuhkan harkat martabat dan dapat menghambat tenaga kerja mengikuti seleksi lamaran pekerjaan".

**[3.8]** Menimbang bahwa untuk mendukung dalil-dalil permohonannya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-3 yang telah disahkan dalam persidangan pada tanggal 18 Maret 2024 (selengkapnya dimuat dalam bagian duduk perkara).

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

**[3.10]** Menimbang bahwa setelah mempertimbangkan hal-hal tersebut di atas, pada intinya persoalan konstusionalitas norma yang harus dijawab Mahkamah adalah apakah pemberi kerja dalam merekrut tenaga kerja baik sendiri maupun melalui pelaksana penempatan tenaga kerja dengan menentukan syarat tertentu seperti batas usia, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan adalah sebuah tindakan yang bersifat diskriminatif sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Terhadap persoalan konstusional tersebut, setelah membaca secara saksama permohonan Pemohon beserta alat-alat bukti yang diajukan oleh Pemohon, Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

**[3.10.1]** Bahwa pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia oleh karenanya setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan sebagai salah satu sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu, hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang dan wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

**[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 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 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 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]** Bahwa selanjutnya Pemohon mendasarkan pengujian konstitusionalitas permohonannya dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pasal tersebut mengatur hak bagi setiap warga negara untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sehingga menurut Mahkamah tidak terkait dengan diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan. 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".

**[3.11]** Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian dan pertimbangan hukum di atas, menurut Mahkamah, norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 sebagaimana yang didalilkan Pemohon telah ternyata tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, permohonan Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

**[3.12]** Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain tidak dipertimbangkan 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]** Pokok permohonan Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

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.

---

## **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:

**Pendapat berbeda (*dissenting opinion*) dari Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah**

**[6.1]** 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 35/PUU-XXII/2024, berkenaan dengan Permohonan Pengujian norma Pasal 35 ayat

(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), saya Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah berpendapat seharusnya Mahkamah dapat mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian (*partially granted*). Adapun argumentasi hukum untuk mengabulkan sebagian permohonan *a quo* sebagai berikut:

1. Pemohon menguji ketentuan norma Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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* menurut Pemohon 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 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 diskriminatif, sehingga keberadaan Pasal *a quo* menciptakan ketidakjelasan dan ketidakpastian hukum.
3. Bahwa terhadap dalil Pemohon tersebut, secara umum saya dapat memahami pendapat hukum Mahkamah dalam putusan yang telah dibacakan sebelumnya, khususnya berkenaan dengan tidak adanya persoalan konstitusionalitas dalam Pasal *a quo*. Terlebih, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (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 Pemohon secara umum (*in general*) memang sepertinya tidak memiliki persoalan konstitusionalitas, namun demikian jika dilihat lebih dalam, khususnya dari kaca mata keadilan (*sense of justice*), saya justru melihat norma *a quo* potensial disalahgunakan, sehingga membutuhkan penegasan (*lex stricta*) karena sangat bias terkait dengan larangan diskriminasi *in casu* dalam persyaratan pada lowongan pekerjaan.

4. Menurut saya, 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 menampakan 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.
5. Secara filosofis, pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan 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 berkelindan satu sama lain yakni tidak hanya berkenaan dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja, tetapi juga termasuk di dalamnya adalah harus adanya perlindungan norma/ketentuan mengenai lowongan pekerjaan bagi para pencari kerja.
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 berkerja 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 bukan hanya sebagai penggerak perekonomian, tetapi juga berperan penting dalam berbagai aspek pembangunan nasional. Oleh sebab itu, tenaga kerja harus dilindungi dari segala bentuk/jenis diskriminasi tidak hanya sebelum, selama dan sesudah, masa kerja tetapi juga sejak pekerja tersebut 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 memberikan pengaturan bahwa usia kerja dimulai dari usia 18 tahun. Ihtwal ini, baik dalam UU 13/2003 maupun Konvensi ILO tidak mengatur adanya batas maksimum seseorang boleh bekerja, sehingga sepanjang seseorang masih mampu dan cakap bekerja, maka negara seharusnya menjamin kesempatan yang sama untuk mereka dalam memperoleh pekerjaan. Namun sayangnya, potensi demikian tidak dapat dimaksimalkan secara optimal, sebab secara faktual, pemberi kerja kerap menerapkan syarat pekerjaan yang justru membatasi para pencari kerja yang masih berada dalam rentang usia produktif tersebut. Pembatasan syarat pekerjaan yang paling sering dijumpai adalah batasan syarat usia, dan “berpenampilan menarik” (*good looking*). Menurut saya, syarat *a quo* adalah bentuk dari syarat diskriminatif dalam lowongan pekerjaan.
8. Bahwa berkenaan dengan adanya diskriminasi syarat usia, meskipun tidak terdapat aturan berkenaan dengan usia maksimum bekerja, ILO ternyata memahami adanya pembatasan usia dalam melamar pekerjaan merupakan bentuk diskriminasi usia. Meskipun tidak diatur secara *expressis verbis* dalam konvensinya, ILO melarang keras tindakan diskriminasi dalam bentuk apapun karena tidak sesuai dengan ratifikasi konvensi ILO No.111 tahun 1958 tentang diskriminasi. Sehingga, seharusnya pemerintah yang sudah meratifikasi konvensi-konvensi ILO ini, tidak punya lagi alasan untuk membiarkan

diskriminasi usia di dalam dunia kerja apalagi mempromosikannya lewat lowongan kerja tanpa adanya alasan yang jelas. Meskipun demikian, saya memahami terdapat beberapa pengecualian di mana syarat usia dalam lowongan pekerjaan dapat dibenarkan, 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 dalam lowongan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai diskriminasi batas usia (*ageism*). Ihwal ini larangan ini didasari pemahaman bahwa usia bukan merupakan indikator prediksi kinerja yang buruk, dan seringkali tidak berhubungan dengan kemampuan kerja, karena dapat tidaknya seseorang bekerja di suatu posisi seharusnya berdasar pada kompetensi, kualifikasi, dan keterampilan yang dimiliki orang tersebut. Bahkan, Amerika Serikat telah memiliki undang-undang federal yang melarang diskriminasi pekerjaan berdasarkan usia sejak tahun 1960-an, sementara itu, negara Uni Eropa mengikuti langkah Amerika setelah terbitnya Directive 2000/78/EC: Employment Framework Directive .
10. Saya berpandangan, adanya lowongan pekerjaan yang mensyaratkan adanya usia tertentu memang dapat menghambat masyarakat yang sejatinya memiliki kompetensi dan pengalaman lebih namun terhalang usia. Apalagi, pembatasan demikian tentunya bertentangan dengan prinsip yang selama ini saya pegang teguh dalam memutus perkara di Mahkamah Konstitusi yakni 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 tertentu. Pemberi kerja tidak boleh membatasi peluang kerja bagi kelompok usia 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, sepanjang telah memasuki usia kerja dan memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai formasi atau lowongan pekerjaan dimaksud.

11. 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 singgung dalam poin 7 sebelumnya. Syarat berpenampilan menarik atau *good looking* ini tentunya 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, khususnya bagi perempuan. 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.
12. Menurut saya, syarat-syarat lowongan pekerjaan harus di fokuskan pada syarat kompetensi, kematangan, pengalaman, dan keahlian sebagaimana prinsip *minimum degree of maturity and experience*. Andaiapun memang perusahaan atau pemberi kerja memiliki kualifikasi/kriteria tertentu seperti syarat usia, penampilan menarik, dan syarat fisik lainnya, maka seyogianya syarat tersebut tidak dicantumkan dalam lowongan pekerjaan, tetapi cukup dijadikan sebagai panduan (*guidence*) yang hanya diketahui oleh pihak penyeleksi (*recruiter*). 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)

13. Berdasarkan seluruh uraian diatas, sekali lagi, Mahkamah seharusnya dapat mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian dengan memberikan tafsir terhadap Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 sepanjang frasa "*merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*" bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitution*) dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai "*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*". 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 usia, berpenampilan menarik, *ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan*, 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, Arief Hidayat, Arsul Sani, Enny Nurbaningsih, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, dan Ridwan Mansyur, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Selasa**, tanggal **sembilan**, bulan **Juli**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, yang diucapkan

dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Selasa**, tanggal **tiga puluh**, bulan **Juli**, tahun **dua ribu dua puluh empat**, selesai diucapkan **pukul 12.26 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Arief Hidayat, Anwar Usman, Arsul Sani, Enny Nurbaningsih, Daniel Yusmic P. Foekh, M. Guntur Hamzah, dan Ridwan Mansyur, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Indah Karmadaniah sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili.

**KETUA,**

**ttd.**

**Suhartoyo**

**ANGGOTA-ANGGOTA,**

**ttd.**

**Saldi Isra**

**ttd.**

**Anwar Usman**

**ttd.**

**Enny Nurbaningsih**

**ttd.**

**M. Guntur Hamzah**

**ttd.**

**Arief Hidayat**

**ttd.**

**Arsul Sani**

**ttd.**

**Daniel Yusmic P. Foekh**

**ttd.**

**Ridwan Mansyur**



**PANITERA PENGGANTI,**

**ttd.**

**Indah Karmadaniah**



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