

PERBAIKAN PERMOHONAN	
NO.	35/PUU-XXII-...../2024
Hari	Kamis
Tanggal	14 Maret 2024
Jam	09.04 WIB (email)

Bekasi, 14 Maret 2024

Kepada Yth,

Ketua Mahkamah Konstitusi

Jl. Medan Merdeka Barat 6 Jakarta 10110

Perihal: Permohonan Perbaikan Pengujian Undang-Undang Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

Dengan hormat,

Nama : Leonardo Olefins Hamonangan., S.H

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Juli 2000

Alamat : Perumahan Taman Alamanda B7 nomor 24 RT/RW: 04/12,
Kelurahan: Karang Satria, Kecamatan: Tambun Utara,
Bekasi

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan, "*kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi*";
2. bahwa ketentuan Pasal 24C ayat (1) ketiga UUD NRI 1945 menyatakan bahwa, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum*";
3. Bahwa kedua ketentuan di dalam UUD NRI Tahun 1945 tersebut, menerangkan bahwa MK memiliki kewenangan untuk melakukan pengujian undang-undang (UU) terhadap Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Kewenangan tersebut

semakin dipertegas melalui Pasal 10 ayat (1) huruf a UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang menyatakan bahwa, “*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: a. menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*”; serta ketentuan Pasal 29 ayat (1) huruf a UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menyebutkan bahwa salah satu kewenangan konstitusional MK adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar;

4. Bahwa dalam Pasal 9 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang menyatakan bahwa, “*Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi*”
5. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 2 Tahun 2021, menjelaskan, “*Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang dimaksud dalam UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), termasuk pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi*”. Peraturan Mahkamah Konstitusi a quo, semakin menegaskan peran Mahkamah Konstitusi dalam perkara pengujian undang-undang terhadap UUD 1945
6. Bahwa sebagai pelindung konstitusi (*the guardian of the constitution*), MK juga berwenang untuk memberikan tafsiran terhadap ketentuan pasal-pasal dalam suatu undang-undang agar relevan dengan nilai-nilai dalam ketentuan pada UUD 1945. Tafsir MK terhadap konstitusionalitas pasal-pasal dalam undang-undang tersebut merupakan tafsir tunggal (*the sole interpreter of the constitution*) yang memiliki kekuatan hukum. Oleh karenanya, terhadap pasal-pasal yang memiliki makna

bercabang, ambigu, dan/atau tidak jelas, dapat pula dimintakan penafsirannya kepada MK. Dalam sejumlah perkara pengujian undang-undang, MK juga telah beberapa kali menyatakan sebuah bagian dari undang-undang konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) sepanjang ditafsirkan sesuai dengan tafsir yang diberikan MK; atau sebaliknya tidak konstitusional jika tidak diartikan sesuai dengan penafsiran MK;

7. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dikarenakan permohonan ini adalah permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI 1945 in casu Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 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 jo. Pasal 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang dinyatakan bahwa: Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;
 - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;

- c. badan hukum publik atau privat;
 - d. lembaga negara.
4. Bahwa di dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK dinyatakan bahwa "Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945";
 5. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang hadir berikutnya, Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 syarat mengenai kerugian konstitusional 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-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. ada hubungan sebab akibat (causal verba) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian; dan
 - e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
 6. Bahwa selain lima syarat untuk menjadi Pemohon dalam perkara pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, yang ditentukan di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 022/PUU-XII/2014, disebutkan bahwa "warga masyarakat pembayar pajak (tax payers) dipandang memiliki kepentingan sesuai dengan Pasal 51 UU No. 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)**

Bahwa berdasarkan keberlakuan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah menimbulkan banyak nya 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.

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 normative 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) UU No. 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) UU 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) UU 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 UU 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 UU 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 UU 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) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kerap menimbulkan kesempatan kepada Perusahaan dalam menentukan persyaratan-persyaratan lowongan pekerjaan yang diskriminasi

4. Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 menciptakan ketidakpastian hukum karena ketidakjelasan. 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 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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 diakal

10. Pasal 35 ayat 1 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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. Ketidaksetaraan 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 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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 UU 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 akal seperti contoh: menerima fresh graduate tetapi minimal pengalaman 1 atau 2 tahun diposisi yang sama
25. Pasal 35 ayat 1 UU 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 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan ketimpangan bagi sejumlah Masyarakat. Dengan nampak jelas ketimpangan/ketidakadilan dari adanya akibat pemberlakuan Pasal 35 ayat 1 UU 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 UU 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 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selain menimbulkan permasalahan diskriminasi, keterbatasan memperoleh pekerjaan juga dapat mengurangi pendapatan negara. Hal ini didasarkan bahwa UU 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 UU 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 UU 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 13 ayat 1 UU 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 diatas 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 International, 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”

Hormat saya,



Leonardo Olefins Hamonangan., S.H