

REGISTRASI	
NO.	35/PUU-XXII/2024
Hari	: Senin
Tanggal	: 19 Februari 2024
Jam	: 13:30 WIB

Bekasi, 15 Febuari 2024

Kepada Yth.,

KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

Jl. Medan Merdeka Barat 6

Jakarta Pusat 10110

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

Dengan Hormat,

Nama : Leonardo Olefins Hamonangan, S.H
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Juli 2000
Tempat Tinggal : Perumahan Taman Alamanda Blok B7 No 24, Tambun Utara Bekasi
Pekerjaan : Karyawan Swasta
Email : leonardoolefins@gmail.com

Selanjutnya disebut sebagai.....**PEMOHON**

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945 perubahan ketiga menyatakan:

“ Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi ”;

2. Bahwa selanjutnya Pasal 24 C ayat (1) perubahan keempat UUD NRI 1945 menyatakan:

“ Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar; memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar; memutus pembubaran partai politik dan memutus perselisihan tentang hasil pemilu ”;

3. Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, Mahkamah Konstitusi diberi kewenangan oleh UUD NRI 1945 untuk melakukan pengujian UU terhadap UUD NRI 1945. Kemudian oleh UU No. 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut UU Mahkamah Konstitusi), pada Pasal 10 ayat (1) huruf a menyatakan:

“ Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk; (a) menguji undang-undang (UU) terhadap UUD tahun 1945 ”;

4. Bahwa selanjutnya kewenangan MK dalam menguji UU terhadap UUD 1945 diatur dalam Pasal 29 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman 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;*
- b. *Memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
- c. *Memutus pembubaran partai politik;*
- d. *Memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum; dan*
- e. *Kewenangan lain yang diberikan oleh undang-undang*

5. Bahwa Pasal 7 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah oleh UU No. 13 Tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, mengatur jenis dan hierarki kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari pada UU. Oleh karena itu, setiap ketentuan UU tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Jika terdapat ketentuan dalam UU yang bertentangan dengan UUD 1945, ketentuan tersebut dapat dimohonkan untuk diuji melalui mekanisme pengujian UU, baik pengujian formil maupun pengujian materil
6. Bahwa selanjutnya Pasal 9 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang No. 13 tahun 2022 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mengatur bahwa manakala terdapat dugaan suatu UU bertentangan dengan UUD 1945, maka pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah konstitusi;
7. Bahwa permohonan pemohon 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 427) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945
8. Oleh karena Pemohon memohon untuk melakukan pengujian UU terhadap UUD 1945, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk menerima, memeriksa dan mengadili permohonan a quo.

II. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) PEMOHON

1. Pasal 51 Ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi mengatur 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; atau*
 - d. *Lembaga negara;*
2. Selanjutnya Penjelasan Pasal 51 Ayat (1) menyatakan:

“ *Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*”
3. Kemudian, berdasarkan Pasal 4 ayat 2 peraturan mahkamah konstitusi nomor 2 tahun 2021 tentang tata beracara dalam perkara pengujian undang-undang.

Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 (lima) syarat adanya kerugian konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 sebagai berikut:

 - a. *ada hak dan/ atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;*
 - b. *hak dan / atau kewenangan konstitusional Pemohon dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian*
 - c. *kerugian konstitusional dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau*
 - d. *setidak-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi*
 - e. *ada hubungan sebab-akibat antara kerugian kon stitusional dan berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan pengujian; dan*
 - f. *ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan , kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak lagi at. au tidak akan terjadi*
4. 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 penalaran yang wajar (potensial) akan terlanggar dengan keberadaan Pasal dalam perkara a quo;
5. Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia memiliki hak-hak konstitusional yang diatur dalam UUD 1945, yang kemudian hak-hak tersebut berpotensi 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**)

6. bahwa, pemohon memiliki alasan yang menjadi dasar ialah adanya kerugian yang mungkin akan timbul dikemudian hari atau disebut dengan kerugian konstitusional potensional 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 427)

“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 PERMOHONAN

Dalil dalil alasan permohonan pemohon dibawah ini memberikan penjelasan adanya hubungan antara kerugian konstitusional potensional dimasa akan datang dengan diberlakukannya 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 Bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

A. Berlakunya Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat menyebabkan semakin maraknya angka pengangguran di Indonesia

1. Melansir DataBoks.com Jumlah dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia (Februari 2019-Februari 2023) Data pengangguran ini mencakup empat

kelompok penduduk, yakni:

- Penduduk yang tak punya pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan;
- Penduduk yang tak punya pekerjaan dan sedang mempersiapkan usaha;
- Penduduk yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan; dan
- Penduduk yang sudah punya pekerjaan, tapi belum mulai bekerja.

Kemudian melansir Badan Pusat Statistik yang memberikan judul “Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan”

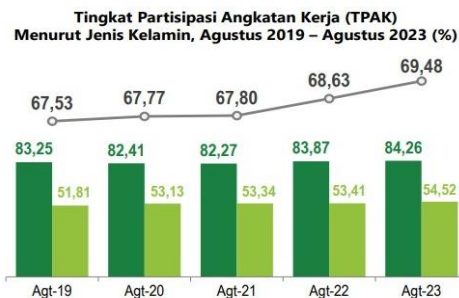
Kedadaan Ketenagakerjaan

1. Jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2023 sebanyak 147,71 juta orang, naik 3,99 juta orang dibanding Agustus 2022. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,85 persen poin dibanding Agustus 2022.
2. Penduduk yang bekerja sebanyak 139,85 juta orang, naik sebanyak 4,55 juta orang dari Agustus 2022. Lapangan usaha yang mengalami peningkatan terbesar adalah Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum sebesar 1,18 juta orang.
3. Sebanyak 57,18 juta orang (40,89 persen) bekerja pada kegiatan formal, naik sebesar 0,20 persen poin dibanding Agustus 2022.
4. Persentase setengah pengangguran naik sebesar 0,36 persen poin, sementara pekerja paruh waktu turun sebesar 0,82 persen poin dibanding Agustus 2022.
5. Jumlah pekerja komuter Agustus 2023 sebesar 7,38 juta orang, turun sebesar 0,69 juta orang dibanding Agustus 2022.
6. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2023 sebesar 5,32 persen, turun sebesar 0,54 persen poin dibanding Agustus 2022.



PARTISIPASI ANGKATAN KERJA

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) terus meningkat



Berdasarkan data tersebut menunjukkan Partisipasi Angkatan kerja meningkat dan keadaan ini tidak bisa dapat memendung pengurangan angka pengangguran yang diakibatkan adanya penetapan syarat pelamar kerja seperti: batas usia kandidat, pengalaman kerja dll

Beberapa contoh gambar persyaratan kerja yang cenderung sangat meresahkan adanya persyaratan yang tidak dimasuk akal:

MahaStya
Business Consulting

WE ARE HIRING!

STAFF LEGAL

KUALIFIKASI

- Wanita/ Pria
- Lulusan S1 Hukum
- Usia Maks. 25th
- Bisa mengoperasikan komputer
- Bersedia bekerja dibawah tekanan
- Bersedia bekerja secara individu atau team
- Jujur, Sopan, Teliti dan Disiplin
- Berpenampilan menarik
- Bisa Berbahasa Inggris (Basic)

SEND CV TO

JOIN TEAM COUVEE!

HR Legal staff

- Usia max. 28 tahun
- S1 (Diutamakan jurusan Psikologi/Hukum)
- Berpengalaman di pekerjaan serupa

Mampu bekerja dalam tim dan berelasi baik

Berdomisili di Yogyakarta

Kirimkan email dengan subject nama_posisi yang dilamar_domisili ke hkd.couvee@gmail.com

OPEN RECRUITMENT

Karyawan PPAT

PERSYARATAN:

- Perempuan, Single
- Pendidikan S1 (Diutamakan Jurusan Ilmu Hukum)
- Usia Maksimal 25th
- Menguasai Microsoft Office
- Jujur, teliti, komunikatif & disiplin
- Bisa bekerja dalam team dan individu
- Fresh graduate welcome
- Memiliki Sim C dan kendaraan pribadi

KIRIM CV & LAMARAN:

Ke Email: kantorppatulya@gmail.com

BERGABUNGLAH BERSAMA KAMI!!!

Jl. Veteran no.110, Warungboto, Yogyakarta

2. Bahwa dengan adanya kebebasan absolute mencari kandidat pekerja yang diberikan dalam Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat menjadi permasalahan yang terus menerus akan berakibat

fatal bagi para pelamar.

sistem ageism justru dianggap sebagai hal yang normal sehingga banyak ditemui lowongan pekerjaan yang memberikan batasan usia maksimal hingga 25 tahun bagi para pelamar. peraturan ageism rupanya juga memiliki dampak besar bagi para pekerja yang bersifat kontrak akibat kecilnya kemungkinan untuk diperpanjang dan berisiko diberhentikan.

Ironisnya jika ageism terus diperlakukan maka besar kemungkinan karyawan yang habis masa kontrak akan kesulitan mendapat pekerjaan baru hanya karena batasan usia.

Dampak peraturan batas usia kandidat lowongan pekerjaan bagi Perempuan:

Dampak dari aturan ageism paling banyak dirasakan oleh para pekerja perempuan, khususnya bagi mereka yang memutuskan untuk mengambil cuti untuk menikah, hamil melahirkan, dan mengurus anak.

Keputusan tersebut dapat mempersulit para wanita yang ingin kembali berkarir. Hal ini lantaran tidak jarang usia mereka yang sudah melewati batas yang disyaratkan dalam lowongan pekerjaan.

Menurut sebuah hasil survei partisipasi kinerja perempuan di Indonesia masih terbelah rendah. Hasil survei itu yakni hanya sebesar 53,41 persen saja berbeda jauh dengan laki-laki yang mencapai 83,87 persen.

Peraturan ageism menyebabkan para wanita harus bekerja secara informal yang justru sangat rentan terhadap kondisi ekonomi akibat minim pendapatan yang dihasilkan.

B. Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Normalisasi diskriminasi usia di lapangan kerja

1. Bahwa, Di banyak negara lain, praktik pembatasan usia dalam lowongan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai diskriminasi berbasis usia (ageism). Ini terjadi ketika seseorang dirugikan secara tidak adil karena alasan, yang tidak dapat dibenarkan secara objektif, terkait dengan usianya.

Berbagai negara telah melarang praktik ageism di tempat kerja. Larangan ini didasari pemahaman bahwa usia merupakan indikator prediksi kinerja yang buruk, dan seringkali tidak berhubungan dengan kemampuan kerja. Bisa tidaknya seseorang bekerja di suatu posisi seharusnya berdasar pada kompetensi, kualifikasi, dan keterampilan yang dimiliki orang tersebut. Masalahnya, di Indonesia, pembatasan usia dalam lowongan pekerjaan dianggap sebagai sesuatu yang wajar.

2. Bahwa Normalisasi terhadap diskriminasi berbasis usia secara umum berimbang pada seluruh angkatan kerja. Namun, pekerja-pekerja yang sedari awal berada dalam posisi lebih rentan (precarious) – seperti pekerja dengan status kontrak – akan merasakan dampak yang lebih besar.

Pekerja kontrak memiliki keamanan kerja yang sangat rendah. Misalnya,

mereka tidak pernah punya jaminan bahwa kontrak pekerjaan mereka akan terus diperpanjang. Kontrak yang habis masa berlakunya akan serta merta menyebabkan pekerja tersebut langsung kehilangan pekerjaan.

Bayangkan ketika pekerja habis masa kontraknya dalam usia yang tidak lagi “muda”, batasan usia dalam lowongan kerja yang beredar akan menyulitkan pekerja untuk mencari pekerjaan baru.

Padahal, kondisi pasar kerja Indonesia yang kian fleksibel (atau dalam konteks ini berarti rentan) selepas terbitnya Undang-Undang (UU) Cipta Kerja menyebabkan pegawai makin mudah dipekerjakan dengan kontrak tidak tetap.

C. Pemerintah masih membiarkan praktik-praktik syarat lowongan kerja yang diskriminasi dan tidak melaksanakan Konvensi ILO Tahun 1958 (nomor 111)

1. Bahwa Pasal 2 Konvensi ILO Tahun 1958 (nomor 111) yang berbunyi:

“Article 2

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.”

Diterjemahkan

(Pasal 2

Setiap Anggota yang menerapkan Konvensi ini berjanji untuk mendeklarasikan dan melaksanakan kebijakan nasional yang dirancang untuk memajukan, dengan metode yang sesuai dengan kondisi dan praktik nasional, kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, dengan tujuan untuk menghapuskan diskriminasi apa pun di negara tersebut. menghormatinya.)

Bahwa Indonesia sendiri sudah melakukan peratifikasian terhadap Konvensi ILO Tahun 1958 (nomor 111) yang sebagaimana didalam Undang-Undang 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)

Pada kesimpulan pasal diatas dan maksud Konvensi ILO Tahun 1958 no 111 adalah secara umum memberikan tanggung jawab bagi negara untuk memastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam proses rekrutmen hingga pelaksanaan hubungan kerja.

2. Bahwa Pemerintah sendiri masih kerap melakukan pengumuman lowongan pekerjaan dan persyaratan lowongan kerja masih mencantumkan batas usia

persyaratan kerja. Seperti gambar dibawah ini:



Bahwa berdasarkan gambar diatas secara tidak langsung Pemerintah sendiri yang telah menciptakan pembiaran persyaratan batasan usia lowongan pekerjaan

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 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 427) 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 diharapkan untuk memberikan kesempatan yang adil kepada semua pencari kerja yang memenuhi syarat yang ditetapkan, dilarang memuat persyaratan mendiskriminasi usia pelamar, latar belakang, pengalaman bekerja, jenis kelamin, agama, ras, orientasi seksual. Pemberi kerja juga diharuskan untuk melakukan proses seleksi yang transparan dan objektif dalam memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan

pekerjaan yang tersedia”

ATAU

Menyatakan 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 427) 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 dilarang memuat persyaratan batasan usia, pengalaman kerja, agama atau persyaratan lainnya yang menghambat tenaga kerja mengikuti seleksi lamaran pekerjaan”

3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau apabila Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Hormat saya:



Leonardo Hamonangan, S.H