



LAW FIRM
ANF & PARTNERS
Advokat & Legal Consultant

Kurator & Pengurus, Auditor Hukum, Mediator & Tax Lawyer

SK KEMENKUMHAM: AHU-0000456-AH.01.22 TAHUN 2022



Bekasi, 3 September 2024

Kepada Yth,

Ketua Mahkamah Konstitusi

Jl. Medan Merdeka Barat 6 Jakarta 10110

Perihal: Permohonan Pengujian Undang-Undang Pasal 35 ayat (1) frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM 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

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Sebagai.....PEMOHON I

Nama : Max Andrew Ohandi

Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 8 Oktober 1986

Alamat : Jl. Pisangan Baru no 43, RT/RW: 002/012, Kelurahan: Pisangan Baru, Kecamatan: Matraman

Pekerjaan : Wartawan

Sebagai.....PEMOHON II

Nama : Martin Maurer

Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 15 September 1996



REGISTRASI	
NO.	124/PUU-XXII/2024
Hari	: Kamis
Tanggal	: 12 September 2024
Jam	: 09:30 WIB

Alamat : Perumnas Klender, Jl Delima 4/10 No 156, RT/RW: 016/003, Kelurahan: Malaka Sari, Kecamatan: Duren Sawit

Pekerjaan : Wiraswasta

Sebagai.....**PEMOHON III**

Untuk selanjutnya disebut sebagai.....**PARA PEMOHON**

Berdasarkan Surat Kuasa Khusus bertanggal 2 September 2024, memberi kuasa kepada **Syamsul jahidin, S.I.Kom.,S.H.,M.M., M.I.Kom, ALFIUS INDRAWAN H.SH.,SE.,MBA, Sri Iswanti S.H** yang berkantor pada **ANF & Partners**, yang beralamat di **Office** : Jl. Gili Gede No. 23 Kelurahan Kr. Baru, Kecamatan Selaparang Kota Mataram, NTB., / **Co-Office** : Jl. Gn. Raya No.28A, Cireundu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419 , Phone : +62 813 9880 2788, bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa;

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan, *“kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”*;
2. bahwa ketentuan Pasal 24C ayat (1) ketiga UUD NRI 1945 menyatakan bahwa, *“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”*;
3. Bahwa kedua ketentuan di dalam UUD NRI Tahun 1945 tersebut, menerangkan bahwa MK memiliki kewenangan untuk melakukan pengujian undang-undang (UU) terhadap Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Kewenangan tersebut semakin dipertegas melalui Pasal 10 ayat (1) huruf a UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang



menyatakan bahwa, “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: a. menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”; serta ketentuan Pasal 29 ayat (1) huruf a UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yang menyebutkan bahwa salah satu kewenangan konstitusional MK adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar;

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



7. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dikarenakan permohonan ini adalah permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI 1945 in casu frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan.*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM terhadap Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 dan sebagaimana diatur oleh UUD 1945, UU Mahkamah Konstitusi, serta UU Kekuasaan Kehakiman, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan a quo

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PARA PEMOHON

1. Bahwa pengakuan hak setiap warga negara Indonesia untuk mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 merupakan suatu indikator perkembangan ketatanegaraan yang positif, yang merefleksikan adanya kemajuan bagi penguatan prinsip-prinsip negara hukum, di mana undang-undang sebagai sebuah produk politik dari DPR dan Presiden dapat dilakukan pengujian konstitusionalitasnya pada lembaga yudisial, sehingga sistem checks and balances berjalan dengan efektif;
2. Bahwa Mahkamah Konstitusi, berfungsi antara lain sebagai pengawal sekaligus penjaga dari hak-hak konstitusional setiap warga negara. MK merupakan badan yudisial yang bertugas menjaga hak asasi manusia sebagai hak konstitusional dan hak hukum setiap warga negara. Dengan kesadaran inilah Pemohon kemudian memutuskan untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat terhadap UUD 1945;
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK jo. Pasal 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang dinyatakan bahwa: Pemohon adalah pihak yang melanggar 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 untuk memenuhi syarat kedudukan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, PARA PEMOHON menerangkan bahwa PARA PEMOHON merupakan perorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan identitas (**KTP Bukti P-1**) yang hak-hak konstitusionalnya secara aktual dan Potensial terlanggar dengan keberadaan Pasal dalam perkara a quo;
7. Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia memiliki hak-hak konstitusional yang diatur dalam UUD 1945, yang kemudian hak-hak tersebut tercederai dengan keberlakuan Pasal yang pengujiannya dimohonkan oleh Pemohon. Hak-hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 kepada Pemohon kemudian dijadikan sebagai batu uji. Pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945
“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945
“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. (**bukti P-2 salinan Undang- Undang Dasar 1945**)
8. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)



frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan.*”

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

9. bahwa **PEMOHON I** mengalami kerugian konstitusional secara potensial terhadap keberlakuan frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sangatlah bias dan perlu ada penegasan tafsiran sehingga tidak menimbulkan permasalahan sosial yang berkepanjangan. Dan definisi Diskriminasi Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM membuka pintu praktik ageism, dikarenakan secara definisi diskriminasi tidak ada penggelompokan pembatasan usia dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi
10. Bahwa kerugian konstitusi yang dialami **PEMOHON I** ialah semakin maraknya lowongan pekerjaan yang sangat diskriminasi seperti batas usia, berpenampilan menarik dll. Membuat **PEMOHON I** secara potensi terhambat mendapat pekerjaan dikemudian hari. Dan bahwa perlu adanya perluasan secara definis diskriminasi memasukan batas usia sebagai kategori diskriminasi bertujuan menutup praktik ageism yang sampai sekarang masih sering muncul/atau terjadi didalam lowongan pekerjaan
11. Bahwa **PEMOHON II** mengalami kerugian konstitusi secara aktual akibat pemberlakuan frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan.*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM adalah saat ini **PEMOHON II** berusia 37 Tahun sangat susah dalam mencari pekerjaan dikarenakan lowongan kerja di Indonesia mayoritas membatasi usia maksimal 30 tahun. Akibat banyak pemberlakuan batas usia lowongan pekerjaan maksimal usia 30 tahun membuat **PEMOHON II** stress, frustasi dan turun motivasi dalam mencari pekerjaan.

Dengan keberlakuan frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan.*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



menjadi dasar hukum yang kerap digunakan oleh para Perusahaan menentukan sendiri kriteria persyaratan lowongan pekerjaan sehingga kerap ditemukan persyaratan lowongan pekerjaan yang tidak masuk akal dan terkesan sangat diskriminasi.

12. Bahwa **PEMOHON II** sendiri guna mencari tambahan penghasilan sembari melakukan pekerjaan sampingan driver ojek online. Kerja sampingan ini dilakukan PEMOHON II dikarenakan penghasilan saat ini masih belum memadai dan masih susah mendapatkan pekerjaan dengan upah layak dikarenakan terbenturnya persyaratan lowongan pekerjaan yang tidak ramah dengan usia diatas 30 tahun.
13. Bahwa **PEMOHON III** mengalami kerugian konstitusional secara potensial terhadap keberlakuan frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan.*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang HAM, alasannya saat ini status **PEMOHON III** belum bekerja , sedang mencari kerja dan sekarang berusia 28 tahun. dan sangat susah mendapatkan pekerjaan dikarenakan terbentur persyaratan-persyaratan pekerjaan yang tidak masuk akal, seperti masih terdapat beberapa lowongan pekerjaan membatasi usia 26 tahun keatas, berpenampilan menarik, minimal pengalaman dll.
14. Bahwa **PEMOHON III** sedang dalam fase frustrasi, pesimis dan turun motivasi mencari pekerjaan dikarenakan sangat susah sekali mencari pekerjaan diusia 28 tahun, apalagi **PEMOHON III** masih kurang banyak pengalaman atau jam terbang sehingga sulit diberikan kesempatan diterima disalah satu Perusahaan di Indonesia. Tuntutan dari orangtua menjadi beban psikologi yang selama ini **PEMOHON III** alami

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

A. TIDAK NEBIS IN IDEM

1. Bahwa setiap warga negara Indonesia diperbolehkan secara hukum mengajukan permohonan pengujian undang-undang Kembali dengan syarat:
 - a. dasar pengujian berbeda
 - b. terdapat alasan permohonan yang berbeda (Pasal 78 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang)

PARA PEMOHON menilai pengajuan Kembali mengenai Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 berbeda dengan permohonan sebelumnya yang sudah diputus di nomor perkara 35/PUU-XXII/2024. Adapun dasar perbedaan permohonan yang sekarang dengan permohonan sebelumnya ialah:



- a. Di permohonan sebelumnya PEMOHON I menguji keseluruhan isi Pasal 35 ayat (1) Undang-Undnag nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian memakai dasar Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945
- b. Di permohonan PARA PEMOHON yang sekarang menguji frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan memakai dasar batu uji Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undnag Dasar 1945
- c. Dan dipermohonan PARA PEMOHON sekarang penambahan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang HAM sebagai salah satu pokok yang diajukan dalam perkara pengujian Undang-undang

B. NEGARA DIAMANAHKAN HARUS TEGAS MENGATASI PERMASALAHAN DISKRIMINASI LOWONGAN PEKERJAAN

2. Bahwa Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia “*Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil*”
Pasal tersebut secara jelas Negara harus mencegah terjadinya diskriminasi lowongan pekerjaan
3. Bahwa Pasal 6 Konvensi Internasional Ekonomi dan Sosial Budaya: “*Negara Pihak dari Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini*”
Indonesia sendiri sudah meratifikasi Konvensi Internasional Ekonomi dan Sosial Budaya didalam Undang-Undang nomor 11 Tahun 2005
4. Bahwa Pasal 2 Konvensi ILO nomor 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan “*Setiap Anggota yang telah memberlakukan Konvensi ini berjanji untuk menyatakan dan mengupayakan kebijakan nasional yang dirancang untuk memajukan, dengan metode yang sesuai dengan kondisi dan praktik nasional, kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal ketenagakerjaan dan pekerjaan, dengan tujuan untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi terkait hal tersebut*”
Bahwa konvensi ILO tersebut sudah diratifikasi didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999
5. Bahwa berdasarkan Pasal 6 Konvensi Internasional Ekonomi dan Sosial Budaya dan Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberikan jawaban permasalahan diskriminasi lowongan pekerjaan perlu ada tindak tegas dari Pemerintah. Bukan urusan privat Perusahaan dan selama ini Pemerintah tidak pernah bersikap tegas terhadap permasalahan diskriminasi lowongan pekerjaan,



C. FRASA “DAPAT MEREKRUT SENDIRI TENAGA KERJA YANG DIBUTUHKAN” PASAL 35 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MERUPAKAN PERSOALAN KONSTITUSI

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

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

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

The image shows a screenshot of social media comments. The comments are arranged in two columns. Each comment includes a profile picture, a username, a timestamp (e.g., '4 mg'), the text of the comment, a heart icon with a number (likes), and a 'Balas' (Reply) button. Below each comment is a link to view other replies (e.g., 'Lihat 59 balasan lainnya').

Username	Timestamp	Comment Text	Likes
firman24164	4 mg	tapi kok wapresnya bole diloloskan si pak?? 😊😊	2216
dimaass_09	4 mg	Hal kecil bgini aja ditolak padahal demi rakyatnya, apalagi hal besar. Orang yg udah punya ordal pun bakal diadu lagi ordal mana yg paling kuat wkwwk	16
ainia_rika	3 mg	Kalo udah banyak bukti gini, rakyat bisa apa? Ngehujat di komen dan nggk ada efek apa2 ke mereka, mereka cuma lanjut scroll.. jadi rakyat harus gimana? Mereka digaji rakyat, tapi semena-mena	
faiz_zurohma	4 mg	Kita bukan keluarganya... Jadi jangan harap...	60
jakksp	4 mg	Trs masuknya apa pak? Umur 30 tahun di dunia kerja udh dianggep fosil	332
ronnie_ronz_a_z	4 mg	Kocak!!!!!! 😊	1
joeley8678	4 mg	Umir 30 up udah nggak bisa ngelamar kerja.	48
jax_suport	4 mg	Yg tua mau masuk kerja susah, knp mesti yg muda, padahal mereka juga bener2 kerja pasti utk menafkahi keluarganya, yg muda mah malah pada sering risend karena ga betah sama lingkungan kerjanya	42

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



7. Bahwa banyak Masyarakat sangat setuju terhadap permohonan pengujian Undang-Undang yang dilakukan PARA PEMOHON. Hal ini dapat dilihat pada video yang diupload Metro TV melalui Youtube dengan berjudul “**Masyarakat Setuju Aturan Batas Usia Kerja Dihapus**” diupload pada tanggal 12 Maret 2024, durasi 2.54 menit (**bukti P-4 video Flasdisk**)
8. Bahwa diskriminasi mengenai ageism pada lowongan pekerjaan menjadi momok menakutkan bagi para jobseeker. Sebagaimana pada video Youtube yang diupload Kompas TV pada tanggal 4 Juli 2023 yang berjudul “**Adanya Diskriminasi Usia untuk Pekerja, Jadi Faktor Sandwich Generation? | 60 Menit Special Report**” Secara singkat memberikan informasi “*Meski pemerintah menetapkan batasan usia produktif antara 15 hingga 64 tahun, namun banyak pemberi kerja memilih membuka lowongan pekerja dengan usia tertentu. Akibatnya pekerja yang kompeten dan miliki kapabilitas pun harus berhadapan dengan diskriminasi usia. Dampak dari praktik ini pun luas, tak hanya angka pengangguran yang ada didepan mata, tapi juga hilangnya potensi bonus demografi akibat munculnya generasi yang harus menanggung orang tua, anak, dan dirinya sendiri atau lazim disebut sandwich generation.*” Durasi 21.41 menit (**bukti P-5 video Flasdisk**)
9. Bahwa pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 35/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah. Beliau memandang pada paragraph [6.1] point 4
- “norma Pasal a quo sangat jelas menimbulkan ketidakpastian hukum (legal uncertainty) bagi para pencari kerja khususnya terhadap frasa “merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” yang sangat diletakan pada pertimbangan subjektif pemberi kerja, seperti mensyaratkan calon pekerja “berpenampilan menarik” (good looking). Jika dibiarkan pertimbangan diletakan pada pemberi kerja meskipun ada norma yang secara umum melarang adanya tindakan diskriminatif in casu Pasal 5 UU 13/2003, namun demikian frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 ini 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”*
10. Bahwa frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sangat bias dan rentan disalahgunakan sekelompok Perusahaan misalnya **berpenampilan menarik** yang menurut PARA PEMOHON syarat lowongan berpenampilan menarik sangatlah subjektif dan tidak ada tolak ukur yang pas karena setiap orang mempunyai definisinya sendiri mengenai berpenampilan menarik. Syarat berpenampilan menarik sendiri dapat membuat seseorang menurun motivasinya dalam mencari pekerjaan



11. Bahwa sebagaimana isi Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia “**Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil**” menandakan bahwa frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi bukti frasa tersebut sebagai persoalan konstitusi dikarenakan Pasal tersebut expressis verbis masuk dalam kategori norma yang tidak jelas/bias (*unclear norm*) sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum serta perlu ada penegasan berkaitan dengan diskriminasi apa saja yang tidak ditolerir dalam lowongan atau penerimaan pekerjaan
12. Bahwa frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat menimbulkan penyalahgunaan wewenang atau perekrutan tenaga kerja yang tidak memenuhi standar yang diperlukan. Dalam beberapa kasus, hal ini bisa menyebabkan pelanggaran hak-hak pekerja atau ketidakseimbangan dalam hubungan kerja.
13. Bahwa tanpa adanya ketentuan yang jelas, frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat membuka peluang untuk diskriminasi dalam proses perekrutan. Tidak ada jaminan bahwa tenaga kerja yang direkrut akan dipilih berdasarkan kualifikasi atau meritokrasi
14. Bahwa frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menimbulkan permasalahan dampak social yang semakin meluas dikarenakan sering dijumpai persyaratan lowongan pekerjaan yang tidak masuk akal menimbulkan banyaknya pencari kerja sangat kesulitan mendapatkan pekerjaan
15. Bahwa Dalam konteks global yang semakin menekankan pentingnya pembangunan berkelanjutan, pasal ini tidak memperhitungkan bagaimana perekrutan tenaga kerja dapat mendukung atau menghambat tujuan pembangunan berkelanjutan, seperti pengurangan kemiskinan, peningkatan kualitas pendidikan, atau penciptaan lapangan kerja yang layak
16. Bahwa frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang prinsip kesetaraan dalam proses rekrutmen, yang bisa menyebabkan diskriminasi terhadap kelompok tertentu berdasarkan faktor-faktor seperti umur, jenis kelamin, atau asal daerah. Ketidakadilan dalam proses rekrutmen dapat merusak kepercayaan publik terhadap perusahaan dan bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi yang diakui secara luas dalam hukum ketenagakerjaan



17. Bahwa Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isi “*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*” belum secara konkrit melindungi pencari kerja terhadap diskriminasi lowongan pekerjaan dikarenakan Pasal tersebut berisi himbauan dan tidak ada bentuk penegasan yang tegas, apa aja yang dilarang dalam bentuk diskriminasi

18. Bahwa banyak terjadinya batas usia lowongan pekerjaan seperti maksimal usia 26 sampai maksimal 30. PARA PEMOHON memandang bahwa Perusahaan menetapkan batas usia lowongan pekerjaan supaya memerlukan fisik yang bagus, stamina yang kuat dll. Tetapi yang sering menjadi permasalahan adalah pembatasan usia lowongan pekerjaan yang sebetulnya tidak perlu adanya batas usia asalkan dia mampu bekerja dan giat.

Profesi-profesi yang masih sering dijumpai batas usia lowongan pekerjaan, sebagai berikut:



Pada gambar diatas untuk posisi Barista dibatasi umurnya 28 Tahun, contoh diatas sangat jelas menggambarkan lowongan pekerjaan saat ini, sangat subjektif dan terpampang diskriminasi.



Contoh kedua:

NH amil zakat
nurul hayat

OPEN RECRUITMENT

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

CUSTOMER SERVICE

KUALIFIKASI:

- Muslim/Muslimah
- Berpenampilan menarik
- Usia Maksimal 27 tahun
- Memiliki kemampuan komunikasi yang bagus

- Pendidikan Minimal S1 Semua Jurusan
- Berpengalaman lebih diutamakan
- Bisa membaca Al-Quran
- Penempatan SURABAYA

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

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

[f](https://www.facebook.com/nurulhayatku) [i](https://www.instagram.com/nurulhayatku) [t](https://www.tiktok.com/@nurulhayatku) zakatkita.org

Gambar kedua diatas, untuk posisi customer service dibatasi usia 27 Tahun. Lagi lagi sangat subjektif apa yang menjadi penilaian mutlak atau kriteria sehingga ditetapkan batas usia maksimal 27 Tahun dan pada lowongan kerja diatas terdapat persyaratan berpenampilan menarik. Setiap orang mempunyai cara pandang sendiri-sendiri mengenai penampilan menarik. Berpenampilan menarik ada yang versi kandidat tetapi belum tentu selaras dengan recruiter

Contoh ketiga

ADYASTA
Consulting & Business Investment

ADYASTA
Consulting & Business Investment

We Are HIRING!!

STAFF LEGAL

Kualifikasi:

- Pria dan wanita
- Tamatan Sarjana Hukum
- Umur max 27
- Point plus Punya sertifikat peradi
- Bisa mengendarai mobil dan motor
- Bisa berbahasa Inggris
- Penempatan di Adyasta Sanur

Informasi Selengkapnya

APPLY NOW!!

info@adyasta.com

Adyasta.com

SCAN HERE

QR CODE

Gambar ketiga diatas untuk posisi Legal Officer, dibatasi usia maksimal 27 Tahun. Pembatasan usia maksimal 27 Tahun pada gambar diatas sangat subjektif, padahal



untuk posisi Legal Officer yang terpenting memiliki skill dan kemampuan hukum yang baik, sehingga tidak pantas dibatasi usia

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

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

tirto.id

Q Pencarian

Periksa Fakta

News

Diajeng

Bisnis



Beranda > News > News Plus

Gen Z Penyumbang Angka Pengangguran Tinggi, Pemerintah Bisa Apa?

Tingginya angka pengangguran Gen Z disebabkan mayoritas mereka belum siap untuk bekerja dan ada ketidaksesuaian dengan kebutuhan industri.

Reporter: [Dwi Aditya Putra](#)
Terbit 8 Nov 2023 06:00 WIB,
Waktu baca ±11 menit

Google News

Bagikan

20. Bahwa berdasarkan gambar diatas, menurut Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS mencatat jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2023 mencapai 7,86 juta orang dari total angkatan kerja sebanyak 147,71 orang. Angka tersebut relatif turun 6,77 persen atau sekitar 560.000 orang jika dibandingkan pada periode sama tahun sebelumnya yang tercatat sebanyak 8,42 juta orang.
- Dari komposisinya, angkatan kerja pada Agustus 2023 terdiri dari 139,85 juta orang penduduk yang bekerja dan 7,86 juta orang sisanya belum bekerja. Bila dibandingkan Agustus 2022, jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 3,99 juta orang, penduduk bekerja bertambah sebanyak 4,55 juta orang, sementara pengangguran berkurang sebanyak 0,56 juta orang



D. PERLU PERLUASAN MAKNA DISKRIMINASI

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

definisi Pasal diatas pembatasan usia tidak dikategorikan sebagai ranah diskriminasi padahal beberapa negara sudah memasukan ageism sudah dilarang dan dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi. Selain itu Pasal diatas tidak memandang persyaratan lowongan pekerjaan seperti berpenampilan menarik sebagai bentuk diskriminasi. Maka maksud PARA PEMOHON ini dikatakan tepat sesuai perumusan definisi **Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)**, Diskriminatif adalah bersifat diskriminasi atau membeda-bedakan.

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

Ageism sebagian besar masih belum terlihat meskipun jangkauannya luas dan berdampak negatif pada individu dan masyarakat. Namun, hal ini dapat dilawan: kebijakan dan undang-undang, kegiatan pendidikan, dan intervensi antargenerasi telah terbukti berhasil mengurangi ageism. Untuk menciptakan dunia yang ramah bagi segala usia, para pemangku kepentingan di berbagai negara, sektor, dan disiplin ilmu harus berinvestasi pada ketiga strategi ini, mendukung penelitian dan pengumpulan data lebih lanjut di bidang ini, serta bergabung dengan gerakan global untuk mengubah narasi negatif seputar usia dan penuaan”. (kutipan link: https://www.who.int/health-topics/ageism#tab=tab_1)

23. Bahwa dikarenakan secara definisi diskriminasi pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM tidak mengakomodir perlindungan praktik ageism yang sering terjadi pada lowongan-lowongan pekerjaan di Indonesia, menimbulkan normalisasi praktik ageism di Indonesia. Dan karena demikian menimbulkan keresahan dan kecemasan yang dirasakan oleh setiap warga negara Indonesia dalam mencari pekerjaan
24. Mengutip www.ageism.org, ageisme merupakan bias ketika seorang pekerja mendapatkan pandangan berbeda terkait umurnya. Sering kali, bias yang muncul



yakni stigma soal menurunnya produktivitas seseorang setelah mencapai umur tertentu (kutipan: solopos, **Melawan Ageisme dalam Dunia Kerja**, 4 Oktober 2023, <https://espospedia.solopos.com/melawan-ageisme-dalam-dunia-kerja-1758270>)

#ESPOSPEDIA

AGEISME DALAM DUNIA KERJA

1 Istilah ageism atau ageisme kali pertama digunakan oleh ahli gerontologi asal Amerika, Robert N. Butler untuk menggambarkan diskriminasi terhadap orang yang lebih tua.

2 Ageisme merupakan bias ketika seorang pekerja mendapatkan pandangan berbeda terkait umurnya.

3 Bias ageisme yang muncul yakni stigma soal menurunnya produktivitas seseorang setelah mencapai umur tertentu. Bias yang lain yakni generasi muda dianggap memahami teknologi baru, seperti kecerdasan buatan atau ekosistem bekerja yang modern.

5 Ageisme juga banyak menasar para perempuan pekerja

6 Ageisme pada Perempuan

- Di Indonesia, bisa dilihat dari banyaknya lowongan pekerjaan dengan syarat usia tertentu
- Masih banyak lowongan pekerjaan untuk perempuan dengan syarat status single atau tidak berencana menikah dalam waktu dekat
- Lowongan kerja dengan syarat penampilan menarik
- Ageisme pada perempuan disebabkan stigmatisasi dan ketidakadilan gender

7 Ageisme Melanggar UU

- Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan setiap pelamar kerja memiliki hak yang sama dalam setiap kesempatan untuk mendapat pekerjaan tanpa diskriminasi.
- Indonesia yang tergabung dalam International Labour Organization (ILO) ikut pengesahan konvensi ILO terkait hak tenaga kerja.
- Peraturan yang ada sebenarnya hanya mengatur tentang usia minimum pekerja, bukan maksimum pekerja dengan tujuan menghindarkan anak-anak dari eksploitasi.
- Terlebihnya, undang-undang justru menjamin hak persamaan bagi setiap orang untuk mendapat kesempatan mencari pekerjaan dan di tempat kerja.

*Diolah dari berbagai sumber: Kay, M183



solopos.com
 @soloposdotcom
 @esposplus @koransolopos
 www.solopos.com

25. tanda-tanda ageisme

Tidak hanya memberikan batas usia kepada calon pelamar, ageisme juga dapat terjadi dalam berbagai bentuk, di antaranya:

- a) Ide yang ditawarkan diabaikan karena alasan usia
- b) Selalu diberi komentar negatif tentang usia
- c) Disepelekan karena usianya dianggap belum cukup berpengalaman
- d) Tidak diberi kesempatan promosi atau kenaikan gaji
- e) Tidak dilibatkan dalam rapat karena usia dianggap masih terlalu muda



26. Bahwa berdasarkan menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2022 jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,4 juta orang atau 5,86% dari total angkatan kerja nasional. Dari antara itu, ternyata masih banyak pekerja di usia produktif yang juga menyumbangkan dirinya tercatat sebagai penganggur versi BPS.

Tercatat, kelompok usia 20-24 tahun menjadi angka penganggur paling tinggi dengan 2,54 juta orang atau 30,12% dari total pengangguran nasional. Kemudian, penduduk dari usia 25-29 tahun dengan jumlah 1,17 juta jiwa (13,84%), usia 30-34 tahun sebanyak 608,41 ribu jiwa (7,22%), dan usia 60 tahun ke atas 484,54 ribu jiwa (5,76%).

27. Bahwa jumlah data NEET (*not in employment, education, and training*) Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat 9,9 juta gen z atau 22,25% anak muda Indonesia tergolong dalam NEET pada 2023. Porsi NEET sempat melonjak pada 2020 akibat Pandemi Covid-19 menjadi 24,28%, sebelum kembali melandai pada tahun berikutnya. Meskipun ada penurunan, porsi NEET di Indonesia masih sedikit di atas rata-rata NEET dunia sebesar 21,6%.

28. Bahwa berdasarkan data data diatas menggambarkan semakin pelik kondisi pengangguran di Indonesia dan sampai saat ini masih banyak praktik ageism yang menjadi hal yang lumrah di Indonesia. PARA PEMOHON memberikan gambar contohnya pada alasan permohonan sebelumnya

E. PERBANDINGAN PERATURAN LARANGAN DISKRIMINASI PERSYARATAN LOWONGAN PEKERJAAN DI NEGERA LAIN.

29. Bahwa dalam Pasal 2 ayat (2) European Directive 2000/78/EC: Employment Framework Directive “*diskriminasi tidak langsung akan dianggap terjadi apabila ketentuan, kriteria atau praktik yang tampaknya netral akan membuat orang yang memiliki agama atau kepercayaan tertentu, disabilitas tertentu, usia tertentu, atau orientasi seksual tertentu berada pada posisi yang kurang menguntungkan*”

Pasal 3 ayat (1) huruf a European Directive 2000/78/EC: Employment Framework Directive juga berlaku untuk “*syarat-syarat untuk akses ke pekerjaan, ke wirausaha atau pekerjaan, termasuk kriteria seleksi dan syarat-syarat perekrutan, apa pun cabang kegiatannya dan di semua tingkat hierarki profesional, termasuk promosi*”

30. Bahwa Pemohon menemukan beberapa fakta peraturan dari negara lain yang melarang persyaratan lowongan pekerjaan yang diskriminasi

a. USA

- § 1625.4 Help wanted notices or advertisements.



“Pemberitahuan atau iklan lowongan kerja tidak boleh memuat istilah dan frasa yang membatasi atau menghalangi perekrutan orang yang lebih tua. Pemberitahuan atau iklan yang mengandung istilah seperti usia 25 hingga 35 tahun, muda, mahasiswa, lulusan perguruan tinggi, pria, wanita, atau istilah lain yang serupa melanggar Undang-Undang”.

- Age Discrimination In Employment Act Of 1967

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

b. Jerman

Section 21 ayat 2 General Act on Equal Treatment

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

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 mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan usia, berpenampilan menarik, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan



atau asal usul keturunan, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”

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

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

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

Kuasa Hukum,



Syamsul jahidin, S.I.Kom.,S.H.,M.M., M.I.Kom



Sri Iswanti S.H



ALFIUS INDRAWAN H.SH.,SE.,MBA

