

DITERIMA DARI	Pemohon
Hari	: Sabtu
Tanggal	: 26 April 2025
Jam	: 22:50 WIB

Bekasi, 28 April 2025

Kepada Yth,

Ketua Mahkamah Konstitusi

di.

Jl. Medan Merdeka Barat 6 Jakarta 10110

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

Dengan hormat,

Nama : Leonardo Olefins Hamonangan

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 : Pelajar/Mahasiswa

Sebagai.....PEMOHON

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa wewenang dan lingkup kekuasaan kehakiman Mahkamah Konstitusi diatur dalam UUD NRI 1945, berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

a. Pasal 24 ayat (2) UUD NRI 1945

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

b. Pasal 24C ayat (1) UUD NRI 1945

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

2. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, Mahkamah Konstitusi memiliki wewenang untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI 1945. Selain itu ditegaskan pula dalam peraturan perundang-undangan di bawah UUD NRI 1945 sebagai berikut:

- a. Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (untuk selanjutnya disebut sebagai “UU MK”):

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: a. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; ...”

- b. Pasal 51A ayat (3) UU MK

“dalam hal permohonan pengujian berupa permohonan pengujian formil, pemeriksaan dan putusan yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi di dasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan”

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

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk: a. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; ...”

- d. Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah 2 (dua) kali, terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun

2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (untuk selanjutnya disebut sebagai “UU 12/2011”):

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

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

“Pengujian Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagaimana dimaksud dalam UUD NRI 1945 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), termasuk pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi.”

- f. Pasal 2 ayat (2) PMK No. 2 Tahun 2021

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

- g. Pasal 2 ayat (4) PMK No. 2 Tahun 2021

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

3. Bahwa dalam melaksanakan kewenangannya menguji undang-undang terhadap UUD NRI 1945, melekat 5 (lima) fungsi yakni:

- a. Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Konstitusi (*The Guardian of Constitution*)
- b. Mahkamah Konstitusi sebagai Penafsir Akhir Konstitusi (*The Final Interpreter of Constitution*)
- c. Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Demokrasi (*The Guardian of Democracy*)
- d. Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung hak konstitusional warga negara (*The Protector of Citizen's Constitutional Rights*)

- e. Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung Hak Asasi Manusia (*The Protector of Human Rights*)
4. Bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas berkenaan dengan yurisdiksi Mahkamah Konstitusi sebagaimana diuraikan di atas, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus konstitusionalitas Undang-Undang terhadap UUD NRI 1945 dalam perkara a quo yang diajukan oleh Pemohon
5. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dikarenakan permohonan ini adalah permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI 1945 in casu Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan terhadap Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan sebagaimana diatur oleh UUD 1945, UU Mahkamah Konstitusi, serta UU Kekuasaan Kehakiman, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan a quo.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

6. 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;
7. 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;
8. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK jo. Pasal 4 ayat (1) Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-undang dinyatakan bahwa: Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan 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.*
9. 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".
10. 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 PARA PEMOHON sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK dan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-undang , yakni sebagai berikut:
- a. harus ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya 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.
11. Bahwa untuk memenuhi syarat kedudukan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, 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;
12. Bahwa, Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia memiliki hak-hak konstitusional yang diatur dalam UUD 1945, yang kemudian hak-hak tersebut

tercederai dengan keberlakuan Pasal yang pengujiannya dimohonkan oleh Pemohon. Hak-hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 kepada Pemohon kemudian dijadikan sebagai batu uji. Pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 1 ayat (2) UUD 1945

"Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar."

(bukti P-2 salinan Undang- Undang Dasar 1945)

13. Bahwa, PEMOHON memiliki alasan yang menjadi dasar ialah adanya kerugian konstitusional potensial sesuai yang dijamin berdasarkan Pengujian Undang-Undang Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) *"Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja"*
(bukti P-3 salinan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

KERUGIAN KONSTITUSI PEMOHON

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



Yuli Setyaningsih • Ke-2

#AlwaysHiring | HR Recruitment | Talent Acquisition | Assessment ...

11jam • Diedit •

Terhubung

✨ We Are HIRING! ✨

◆ LEGAL STAFF (Bank-Asuransi Asing) ◆

Kualifikasi:

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

Loker ini dikelola oleh

PN PT.Texmura Nusantara
Online 3 jam yang lalu

Deskripsi pekerjaan HRD STAFF (JURUSAN HUKUM) PT Texmura

Kualifikasi :

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

Detail Pekerjaan

Legal
 SHB
 Benda, Kota Tangerang

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

Persyaratan Umum

Kamu baru memenuhi 4 dari 5 persyaratan minimum

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

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

Deskripsi Pekerjaan

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

Yuk, tanya HRD terkait lamaran kamu! >

Lamar Instan

15. Bahwa keberlakuan Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang membiarkan perusahaan membuat persyaratan kerja mengutamakan/memprioritaskan persyaratan-persyaratan tertentu secara bebas tanpa batasan yang jelas, PEMOHON dan banyak warga negara lainnya mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi mereka. Hal ini menimbulkan penghalang yang tidak proporsional bagi masyarakat untuk menikmati hak atas pekerjaan secara adil
16. Bahwa dengan adanya persyaratan mengutamakan/memprioritaskan hal-hal tertentu seperti usia, Top University dan good looking yang kerap terjadi pada lowongan pekerjaan menyebabkan PEMOHON semakin kesulitan mencari pekerjaan dan dikarenakan tidak adanya ketentuan yang tegas dari Peraturan Perundang-undangan terhadap lowongan pekerjaan yang diskriminasi menimbulkan semakin maraknya dan semakin terjadinya normalisasi diskriminasi lowongan pekerjaan
17. Bahwa selanjutnya semakin menjamurnya praktik mengutamakan lulusan lusan dari Top University dan membatasi usia usia tertentu menyebabkan trend di kalangan Masyarakat berupa #kaburajadulu. tren #KaburAjaDulu mewarnai media sosial di Indonesia karena situasi sosial dan ekonomi di negara ini yang tak sesuai ini.

Tren tersebut sekaligus menjadi protes warga Indonesia karena lapangan pekerjaan yang tak memadai, gaji tak layak, pendidikan tak sesuai harapan, dan pemberian jaminan sosial atau kesejahteraan yang masih dianggap kurang

18. Bahwa Pasal 35 ayat (1) UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pintu masuk diskriminasi lowongan pekerjaan yang pada akhirnya berbagai Perusahaan dapat sesuka hatinya memberikan persyaratan lowongan pekerjaan yang mengutamakan/memprioritaskan persyaratan tertentu

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN PEMOHON

A. TIDAK NEBIS IN IDEM

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

“Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. Bahwa menurut pernyataan putusan pengadilan Amerika Serikat terhadap kasus *MOLLY JOLL v. VALPARAISO COMMUNITY SCHOOLS*, dihalaman 18 "*Penjelasan yang tidak jujur dari pemberi kerja mengenai suatu keputusan dapat mendukung kesimpulan bahwa alasan sebenarnya keputusan tersebut adalah melanggar hukum*"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

putusan pengadilan dari berbagai negara lain terkait diskriminasi lowongan pekerjaan

**(USA) MOLLY JOLL v. VALPARAISO COMMUNITY SCHOOLS
(putusan: 20 Maret 2020) – diskriminasi jenis kelamin dan usia**

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

Pengadilan Banding Ketujuh membatalkan putusan tersebut, dengan menyatakan bahwa pengadilan distrik tampaknya menanyakan "apakah ada bukti tertentu yang membuktikan kasus itu sendiri," daripada menggabungkan bukti "untuk menemukan kemungkinan keseluruhan adanya diskriminasi." Joll memberikan bukti yang memungkinkan juri yang wajar untuk menemukan bahwa distrik sekolah

menggunakan prosedur perekrutan yang cenderung menguntungkan pelamar laki-laki, menerapkan stereotip peran gender selama proses wawancara, dan memanipulasi kriteria perekrutan dengan cara yang tidak konsisten kecuali bahwa mereka selalu menguntungkan pelamar laki-laki”.

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

- Diskriminasi berpakaian keagamaan

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

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

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

- Diskriminasi ras

“Pada tahun 2018, Lange melamar posisi "selector packer" tingkat pemula di Anchor Glass, produsen produk kemasan kaca. Dalam siklus perekrutan ini, Anchor Glass mewawancarai sepuluh orang, dan panel yang terdiri dari tiga manajer menilai Lange di antara empat kandidat teratas. Setelah itu, Spesialis Sumber Daya Manusia Katie Petty, satu-satunya otoritas perekrutan, melakukan wawancara telepon dengan Lange karena dia tidak menghadiri wawancara langsungnya. Selama panggilan tersebut, Lange secara sukarela mengungkapkan hukuman pidana karena mengedarkan narkoba. (Pada saat itu, lamaran tertulis tidak meminta kandidat untuk mengungkapkan hukuman pidana). Akhirnya, Petty memberi tahu Lange bahwa dia tidak dipekerjakan. Tiga kandidat yang dia pekerjakan adalah pria kulit putih.

Banyaknya ketidakkonsistenan dalam bukti yang mendukung alasan nondiskriminatif yang diajukan Anchor Glass untuk tidak mempekerjakan Lange akan memungkinkan juri yang wajar untuk menyimpulkan bahwa itu adalah dalih untuk diskriminasi rasial. Juri dapat secara wajar menyimpulkan dalih dari

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

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

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

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

Peraturan Perundang-undangan negara lain yang PEMOHON berikan, sebagai berikut:

(Singapore) the Workplace Fairness Act 2024

Bagian 4

Diskriminasi

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

29. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 070/PUU-II/2004 bertanggal 12 April 2005 "*Mahkamah menyatakan bahwa diskriminasi baru dapat dikatakan ada jika terdapat perlakuan yang berbeda tanpa adanya alasan yang masuk akal (reasonable ground)...*"

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

30. Bahwa dalam konsep keadilan menurut John Rawls, *justice as fairness* menekankan bahwa suatu kebijakan harus dibuat berdasarkan prinsip kesetaraan dan keberpihakan kepada kelompok yang kurang diuntungkan.

Jika perusahaan hanya merekrut lulusan universitas tertentu atau mereka yang dianggap "good looking," maka terdapat potensi diskriminasi terhadap pencari kerja yang mungkin memiliki kompetensi yang sama tetapi tidak memenuhi kriteria estetika atau institusional tertentu. Ini bertentangan dengan prinsip keadilan sosial (*social justice*), di mana setiap individu berhak mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan dengan kompetensi kerja.

31. Bahwa jika lowongan pekerjaan hanya terbuka bagi lulusan universitas tertentu atau orang dengan penampilan fisik tertentu, maka ini menciptakan **hambatan sistemik bagi kelompok lain yang memiliki potensi tetapi tidak memenuhi kriteria subjektif tersebut**. Implementasi *sense of justice* dalam dunia kerja harus menjamin bahwa **setiap individu mendapatkan akses yang adil untuk bersaing**, tanpa adanya hambatan yang tidak relevan terhadap kemampuan kerja.

32. Bahwa dalam konteks rekrutmen, hukum tidak boleh hanya membenarkan kebebasan perusahaan dalam menentukan standar kerja, tetapi juga harus memastikan bahwa standar tersebut **tidak melanggar hak-hak tenaga kerja yang lebih luas**. Jika rekrutmen hanya didasarkan pada standar eksklusif yang tidak relevan dengan kinerja, maka ini **bukan hanya persoalan legalitas, tetapi juga moralitas hukum**, karena menciptakan **ketidakadilan struktural**.

33. Bahwa dari perspektif hukum konstitusi dan *sense of justice*, kebijakan rekrutmen yang mengutamakan usia, universitas tertentu, dan penampilan fisik dapat menciptakan ketimpangan akses kerja yang bertentangan dengan prinsip kedaulatan rakyat dalam Pasal 1 ayat (2) UUD 1945.

Untuk mewujudkan keadilan dalam rekrutmen, perusahaan harus mengedepankan **kriteria yang berbasis kompetensi dan kemampuan kerja**, bukan faktor diskriminatif yang tidak berhubungan langsung dengan kinerja. Hal ini tidak hanya akan mencerminkan prinsip **kedaulatan rakyat dalam ekonomi**, tetapi juga memperkuat penerapan *sense of justice* dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

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

34. Pendidikan

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

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

a) Crew store:



b) Office Boy:



Office Boy

✓ Rumah Taco

\$ IDR 1.500.000 - 2.000.000/Bulan

🏢 Industri Jasa > Cleaning Service

🕒 Penuh Waktu · Kerja di kantor

🎓 Minimal SMA/SMK

📅 1 - 3 tahun pengalaman

c) Kurir



Kurir

✓ Zilaundry

\$ IDR 1.500.000 - 1.900.000/Bulan

🏢 Supply Chain, Logistik & Transportasi > Kurir

🕒 Kontrak · Kerja di kantor

🎓 Minimal SMA/SMK

📅 Pengalaman kurang dari 1 tahun

d) Pelayan Restoran.



Pelayan Restoran

✓ Ayam Goreng Cabe Ijo Mas Hendy

\$ IDR 1.000.000 - 2.000.000/Bulan

🏢 Industri Jasa > Pelayan Toko

🕒 Penuh Waktu · Kerja di kantor

🎓 Minimal SMA/SMK

📅 Pengalaman kurang dari 1 tahun

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

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

- Diploma IV, S1,S2, S3: 5,25%

35. Universitas Terkemuka

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



Loker Staff Finance Indo Karya Group, Jakarta Utara

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

Apply: https://lnkd.in/g49_n_Cr



Badranaya Partnership is Hiring!

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

36. Tidak pernah dipidana.

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

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

A. PERSYARATAN UMUM

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

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

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

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 dan memperhatikan tidak menetapkan persyaratan yang mengutamakan berdasarkan batasan usia, jenis kelamin, ras, etnis, agama, latar belakang pendidikan tertentu, asal universitas, atau kondisi pribadi lainnya yang tidak berhubungan langsung dengan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan jabatan yang obyektif

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

Hormat saya,



Leonardo Olefins Hamonangan, S.H.