



LAW FIRM
ANF & PARTNERS
Advokat & Legal Consultant

Kurator & Pengurus, Auditor Hukum, Mediator & Tax Lawyer

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



TANGSEL, 6 Oktober 2024

Kepada Yth,
Ketua Mahkamah Konstitusi
Di.
Jl. Medan Merdeka Barat 6 Jakarta 10110

PERBAIKAN PERMOHONAN	
NO.	124/PUU-XXII/2024
Hari	Senin
Tanggal	7 Oktober 2024
Jam	14.04

PERIHAL: Perbaikan permohonan Pengujian Undang-Undang Pasal 35 ayat (1) frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” dalam 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,

1. 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

2. 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



3. Nama : Martin Maurer
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 15 September 1996
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, memberikan kuasa Khusus kepada:

1. Syamsul jahidin, S.I.Kom.,S.H.,M.M., M.I.Kom.
2. Alfius Indrawan H. S.H
3. Sri Iswanti S.H
4. Yosephine Chrisan Ecclesia Tamba, S.H
5. Nunung Kurnia, S.H.
6. Dr Charles Mangaraja Tampubolon,S.H.,M.K.K.K.
7. Asnawi., S.H
8. Budi Santo., S.H
9. Marselinus Seran, S.H
10. Gabriel Frans Possenti Masyur Marung, S.H.
11. Steven, S.H
12. Henny Haripin, S.H
13. Meilani Mindasari, S.H.

Kesemuanya adalah Advokat, Kurator & Pengurus, Auditor Hukum, Penasihat Hukum dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum 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, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419 , Phone: +62 813 9880 2788 Email :Syamsuljahidin@Anflawfirm.com / Anflawyer@gmail.com.



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*) 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 menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu:



- a. perorangan warga negara Indonesia;
 - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
 - c. badan hukum publik atau privat;
 - d. lembaga negara.
4. Bahwa di dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK dinyatakan bahwa "Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945";
5. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang hadir berikutnya, Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 syarat mengenai kerugian konstitusional PARA PEMOHON sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, yakni sebagai berikut:
- a. harus ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. ada hubungan sebab akibat (causal 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-01**) 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”.

Pasal 28I ayat (2) Undang-undang Dasar 1945

“Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”

(bukti P-02 salinan Undang- Undang Dasar 1945)

8. bahwa, PARA PEMOHON memiliki alasan yang menjadi dasar ialah adanya kerugian konstitusional aktual dan 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)

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 perbedaan 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-03 salinan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Salinan Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM)

B. KERUGIAN KONSTITUSIONAL PARA PEMOHON

PEMOHON I - Leonardo Olefins Hamonangan., S.H.

9. PEMOHON I saat ini sedang tidak bekerja atau Pencari Kerja (jobseeker). Sebelumnya PEMOHON I bekerja di Surabaya tetapi PEMOHON I memilih Mengundurkan Diri (Resign). Dikarenakan saat ini statusnya belum bekerja, atas keberlakuan terhadap Bahwa frasa *“dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan”* Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuat PEMOHON I kesulitan mencari pekerjaan dikarenakan kerap ditemukan persyaratan yang tidak masuk akal seperti berpenampilan menarik, upah dibawah rata-rata dll.
10. Bahwa sekalipun dikemudian hari PEMOHON I bekerja disuatu Perusahaan, tidak selamanya PEMOHON I menetap di Perusahaan pasti ada sesuatu hal PEMOHON I bisa saja mencari pekerjaan baru seperti pertimbangan dari segi gaji, jam kerja, jarak kantor dengan rumah dll. Maka keadaan inilah pasti PEMOHON I mengalami hambatan-hambatan dalam mencari pekerjaan baru dikarenakan persyaratan lowongan pekerjaan di Indonesia masih kerap diskriminasi.
11. Bahwa saat ini usia PEMOHON I adalah 24 tahun dan secara potensi PEMOHON I bisa terkena diskriminasi karena pembatasan usia persyaratan lowongan pekerjaan, Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang lainnya belum ada ketegasan dari praktik ageism.



12. Bahwa karena secara potensi **PEMOHON I** akan mengalami diskriminasi praktik ageism, secara definisi diskriminasi Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM tidak ada frasa usia sehingga dapat dikatakan Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM menjadi sangat rawan praktik ageism.

- **PEMOHON II - Max Andrew Ohandi**

13. Bahwa **PEMOHON II** awalnya pekerjaan skema driver online sebagai pekerjaan samping, kini bersandar pekerjaan utama. Tentunya, merugikan **PEMOHON II** karena penghasilan yang tidak menentu bahkan dibawah UMR dan tidak ada jaminan atau tunjangan yang seharusnya menjadi hak pekerja. Serta tidak perlindungan hukum jelas (abu-abu) bagi pekerja driver online. Ketidakadilan ini terpaksa diterima oleh **PEMOHON II** karena kriteria persyaratan lowongan diskriminasi dan tidak masuk akal seperti batas usia 30 tahun dan penampilan menarik. Padahal **PEMOHON II** sudah memiliki berbagai pengalaman kerja yang memumpuni dan terus mengembang keterampilan & pengetahuan dari progam kartu pra kerja, tetapi hasil tetap nihil untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini membuat **PEMOHON II** menjadi frustrasi dan terjebak usianya dan kriteria pemberi kerja hanya memperhatikan penampilan dibandingkan ketrampilan, ilmu, dan kemampuan.

14. **PEMOHON II** saat ini bekerja sebagai driver ojek online dan bukan lagi sebagai wartawan, usia **PEMOHON II** saat ini adalah 37 Tahun. **PEMOHON II** sulit mendapatkan pekerjaan dikarenakan banyaknya perusahaan-perusahaan di Indonesia yang sulit menerima calon karyawan berusia diatas 30 Tahun. Apalagi perusahaan-perusahaan di Indonesia lebih menyukai calon karyawan yang berusia muda. Atas dasar ini **PEMOHON II** sulit bersaing dan sulit mendapatkan pekerjaan. Secara keterampilan dan pengalaman **PEMOHON II** memenuhi kualifikasi tetapi karena terbentur batasan umur lowongan kerja membuat **PEMOHON II** merasa pesimis dengan keadaan.



15. Bahwa **PEMOHON II** sudah melakukan mengirim lamaran lebih dari 50 dalam satu kali dalam sehari tetapi keberuntungan tak kunjung datang ke **PEMOHON II**. Maka keberlakuan Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang tidak memasukan usia kedalam diskriminasi membuat sebagaimana yang dijamin Pasal 27 ayat (2) hak-hak konstitusi berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak terlanggar.
16. Bahwa **PEMOHON II** mengalami permasalahan diperlakukan tidak adil oleh Perusahaan ojek online seperti tarif yang berkurang dikarenakan kebijakan Perusahaan ojek online yang semakin mengedepankan konsumen ketimbang mitranya, terdapat program layanan tarif hemat untuk pengantaran barang dan makanan pada semua aplikator yang tidak manusiawi dan memberikan rasa ketidakadilan terhadap mitra driver ojol serta kurir. Perusahaan ojek online kerap membuat promosi aplikator yang dibebankan kepada pendapatan mitra driver.
17. Bahwa atas permasalahan diatas **PEMOHON II** mengalami keadaan semakin susah ditambah masih belum bekerja, membuat **PEMOHON II** turun motivasi mencari pekerjaan baru dan selalu membayangkan bagaimana nasib kedepannya.
18. Bahwa sekalipun dikemudian hari **PEMOHON II** apabila mendapatkan pekerjaan, maka bukan berarti **PEMOHON II** tidak akan mengalami praktik diskriminasi lowongan pekerjaan. Dan sangat pasti terjadi apabila **PEMOHON II** resign dari pekerjaan maka akan mengalami hal sama seperti saat ini **PEMOHON II** rasakan.

- **PEMOHON III – MARTIN MAURER**

19. **PEMOHON III** pada awalnya pernah bekerja sebagai staf gudang pada suatu perusahaan jasa logistic dan ekspedisi dari tahun 2019 sampai Bulan April Tahun 2020 dan sekarang **PEMOHON III** sampai Permohonan ini diajukan belum bekerja secara tetap. pada saat itu **PEMOHON III** harus terkena PHK dari tempat perusahaan bekerja dikarenakan adanya virus COVID-19 membuat sector usaha dan ketenagakerjaan mengalami penurunan sehingga berimbas terjadi PHK dimana – dimana pada saat itu.



20. Selama masa belum bekerja, **PEMOHON III** menghabiskan waktunya untuk menempuh Studi Strata 1 (S-1) hukum dari mulai belajar September 2018 hingga desember 2023 serta mengikuti pelatihan kerja hingga mendapatkan sertifikasi guna menunjang karir, selama menyelesaikan masa melakukan pekerjaan serambutan atau tidak menetap seperti melakukan pekerjaan sebagai ojek online, melakukan jual beli barang bekas menjadi teknisi perbaikan rumah guna memenuhi kebutuhan hidup dan studinya sehingga tercatat memiliki kartu pencari kerja dibuat sejak Tahun 2023.
21. Bahwa **PEMOHON III** yang saat ini berusia 28 Tahun dan sebagai anak yatim piatu yang tinggal sendiri di sebuah kontrakan dimana **PEMOHON III** harus bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara mencari pekerjaan serta mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan serta workshop yang meningkatkan keterampilan dan pengetahuan **PEMOHON III** namun cara tersebut belum membuat **PEMOHON III** mendapat pekerjaan.
22. Bahwa **PEMOHON III** sudah melamar lebih dari 50 (lima puluh) Perusahaan baik melalui Situs Website, E-mail maupun melamar langsung ke perusahaan yang dituju harus menemukan kenyataan yang pahit karena adanya persyaratan pada lowongan pekerjaan yang dilampirkan pada permohonan ini mengatur persyaratan seperti batas usia 27 (dua puluh tujuh) Tahun dan penampilan menarik.
23. meski **PEMOHON III** sudah menyelesaikan Studi S-1 Hukum dan meraih gelar sarjana diusia yang kini tidak muda dan fresh/ segar yaitu 28 Tahun. **PEMOHON III** harus menerima kenyataan pahit yaitu persyaratan lowongan kerja yang tertera di berbagai perusahaan mensyaratkan adanya calon karyawan berumur maksimal 26 Tahun dan berpenampilan menarik.
24. Bahwa **PEMOHON III** sedang dalam fase frustasi, pesimis dan turun motivasi mencari pekerjaan dikarenakan **PEMOHON III** mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan meski sudah dibekali pengalaman dan sertifikat yang dibutuhkan dalam menunjang mencari pekerjaan namun semua menjadi sia – sia dan tidak berarti karena adanya Pasal 35 ayat (1) Undang – Undang Nmor 13 Tahun 2003 sepanjang frasa “*dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan.*” Membuat



pemohon sangat dirugikan oleh Pasal tersebut apalagi Pemohon saat ini merupakan anak yatim piatu dan tinggal disebuah kontrakan hal ini menambah beban psikolog

PEMOHON III.

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

A. PERMOHONAN PARA PEMOHON 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 permohonan 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 **PEMOHON** yang sekarang dengan permohonan sebelumnya ialah:

- a. Di Permohonan sebelumnya **PEMOHON I** menguji keseluruhan isi Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian memakai dasar Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Di permohonan **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), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang 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. PELANGGARAN HAK-HAK KONSTITUSIONAL

Pasal-pasal dalam UUD 1945 secara eksplisit menjamin hak-hak dasar yang harus dilindungi dari segala bentuk diskriminasi, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan:

2. Bahwa Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945

“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

Diskriminasi dalam lowongan pekerjaan secara langsung menghalangi seseorang dari haknya untuk memperoleh pekerjaan secara adil. Ketika seseorang ditolak untuk melamar pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, usia, agama, atau ras, hal tersebut merupakan pelanggaran atas hak ini.

3. Bahwa Pasal 28D Ayat 1 UUD 1945

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.

Diskriminasi berbasis kriteria non-profesional dalam lowongan pekerjaan jelas bertentangan dengan prinsip kesetaraan di hadapan hukum. Negara wajib memastikan bahwa kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan tersedia secara adil bagi setiap individu tanpa terkecuali.

4. Bahwa Pasal 28I Ayat 2 UUD 1945:

“Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”

Diskriminasi dalam perekrutan pekerjaan, baik secara langsung (contoh: "hanya pria yang boleh melamar") maupun tidak langsung (persyaratan yang secara tidak adil membatasi kelompok tertentu), jelas merupakan bentuk diskriminasi yang harus dilarang.

5. Bahwa hubungan dengan Pasal-Pasal didalam Undang-undang Dasar 1945 dengan 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 bahwa Pasal-Pasal yang diuji dalam permohonan pengujian Undang-undang tersebut sangatlah bias, membuka celah dari praktik normalisasi diskriminasi lowongan pekerjaan dan tidak menghormati hak-hak asasi yang melekat disetiap individu manusia

C. TEORI PENDUKUNG

6. Bahwa 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. Sangat bias, berpotensi menimbulkan celah diskriminasi lowongan pekerjaan dan menormalisasi praktik ageism dll

Berikut adalah beberapa teori pendukung yang relevan:

a. **Teori Keadilan (*Justice Theory*)**

Teori keadilan menekankan perlunya memperlakukan semua individu secara adil dan tanpa bias. Dalam konteks pekerjaan, John Rawls, seorang filsuf terkenal, memperkenalkan konsep "keadilan sebagai kewajaran" (*justice as fairness*), yang menekankan distribusi kesempatan yang merata kepada semua individu, tanpa memandang karakteristik yang tidak relevan seperti ras, jenis kelamin, atau usia.

b. **Teori Hak-Hak Asasi Manusia (*Human Rights Theory*)**

Diskriminasi dalam pekerjaan seringkali dilihat sebagai pelanggaran terhadap hak asasi manusia. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR) Pasal 23 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kesempatan kerja yang adil dan layak, serta tanpa diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, dan faktor-faktor lainnya. Teori ini menekankan pentingnya pengakuan kesetaraan dan penghormatan terhadap martabat setiap individu.



c. Teori Kesetaraan Peluang (*Equal Opportunity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa setiap orang harus memiliki kesempatan yang sama dalam pekerjaan, tanpa ada hambatan atau penghalang yang didasarkan pada faktor-faktor pribadi yang tidak relevan. Ini termasuk gender, agama, suku, atau preferensi pribadi. Prinsip ini tertuang dalam banyak kebijakan dan regulasi nasional maupun internasional, seperti dalam International Labour Organization (ILO).

d. Teori Utilitarianisme (*Utilitarian Theory*)

Menurut teori utilitarianisme, keputusan yang dianggap benar adalah yang menghasilkan kebahagiaan atau manfaat terbesar bagi mayoritas orang. Diskriminasi dalam perekrutan meniadakan peluang bagi individu yang layak, yang pada akhirnya dapat merugikan masyarakat secara keseluruhan karena membatasi partisipasi tenaga kerja yang berkualitas

D. NEGARA DIAMANAHKAN HARUS TEGAS MENGATASI PERMASALAHAN DISKRIMINASI SYARAT LOWONGAN PEKERJAAN.

7. 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 syarat pekerjaan.

8. Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia "*Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran*".

Pasal tersebut selaras dengan Pasal 38 ayat (2) UU HAM diatas, dan sebagai bentuk kewajiban negara menjamin syarat-syarat lowongan pekerjaan yang adil dan tanpa diskriminasi

9. 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

10. 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

11. Bahwa Negara wajib memberikan perlindungan hukum yang jelas dan adil kepada setiap individu. Diskriminasi syarat lowongan pekerjaan menciptakan ketidakpastian hukum karena individu yang memenuhi kualifikasi untuk suatu pekerjaan dapat diabaikan hanya karena faktor non-profesional, seperti jenis kelamin, usia, atau agama, yang seharusnya tidak relevan dengan kompetensi kerja.

12. 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.

13. Bahwa sebagaimana yang sudah dipaparkan isi Pasal 38 ayat (2) UU HAM, Pasal 6 Konvensi Internasional Ekonomi dan Sosial Budaya, Pasal 2 Konvensi ILO nomor 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan, merupakan sebagai keharusan negara hadir dalam melindungi serta menjamin hak hak manusia



terkhususnya mempunyai kewajiban untuk hadir menyelesaikan permasalahan diskriminasi lowongan pekerjaan.

Dan selaras dengan fungsi Mahkamah Konstitusi, Adapun Mahkamah Konstitusi memiliki 5 (lima) fungsi, antara lain:

- Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Konstitusi (*The Guardian of Constitution*)
- Mahkamah Konstitusi sebagai Penafsir Akhir Konstitusi (*The Final Interpreter of Constitution*)
- Mahkamah Konstitusi sebagai Pengawal Demokrasi (*The Guardian of Democracy*)
- Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung Hak Konstitusional Warga Negara (*The Protector of Citizens Constitutional Rights*)
- Mahkamah Konstitusi sebagai Pelindung Hak Asasi Manusia (*The Protector of Human Rights*);

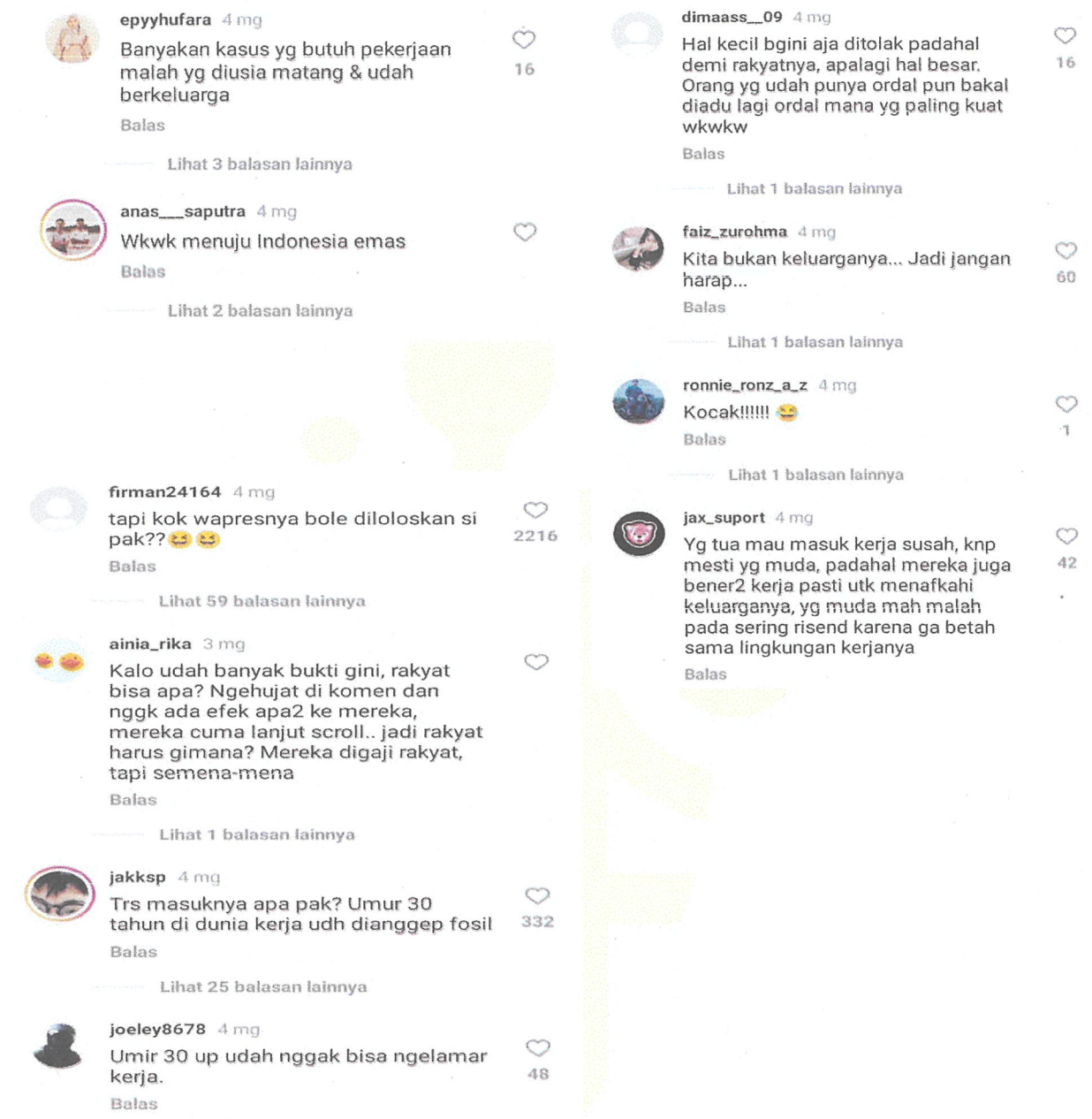
E. FRASA “**DAPAT MEREKRUT SENDIRI TENAGA KERJA YANG DIBUTUHKAN**” PASAL 35 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MERUPAKAN PERSOALAN KONSTITUSI.

14. 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 PEMOHON sebelumnya di nomor perkara 35/PUU-XXII/2024, PEMOHON mengutip beberapa komentar Masyarakat yang menyesali penolakan permohonan PEMOHON sebagai berikut:





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



15. 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 (**Vide bukti P-4 video Flasdisk**).
16. 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**)
17. Bahwa, “**Syarat Aturan Batas Usia Kerja**”, salah satu indicator penyebab banyaknya pengangguran di Indonesia karena terhalang, hal ini di buktikan dengan banyaknya keluhan Masyarakat, banyaknya harapan – harapan Masyarakat Republik Indonesia (**Vide bukti P-07, P – 08, P - 09**).
18. Bahwa, Calon Gubernur Bp Dharma Pangrakoen, menjadikan salah satu program unggulannya menghapus syarat “**Aturan Batas Usia Kerja Dihapus**” (**Vide bukti P-09**).
19. Bahwa, perbandingan di luar Negeri (Australia) memiliki aturan Batasan usia adalah Diskriminatif, hal ini menjadi landasan indikator penyebab Tidak terciptanya “**KEADILAN SOSIAL BAGI SELURUH RAKYAT INDONESIA**” (**Vide bukti P-10**).



20. 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 “merekruit 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”

21. 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

22. 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

23. 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.
24. 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
25. 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
26. 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
27. 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

28. 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
29. Bahwa banyak terjadinya batas usia lowongan pekerjaan seperti maksimal usia 26 sampai maksimal 30. 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:

karir.konnichiwagroup

KOPI KONNICHIWA IS HIRING
PART TIME BARISTA
@Dharmahusada Surabaya

Kualifikasi :

- Laki-laki / Perempuan Maks. 28th
- Status Pendidikan Terakhir SMA/SMK sederajat
- Terbuka untuk Pengalaman / Non Pengalaman
- Bertanggung jawab, berkomitmen, jujur, disiplin
- Memiliki komunikasi yang baik
- Memiliki waktu yang flexible
- Dapat segera bergabung dengan tim
- Memiliki kendaraan pribadi
- Sudah melakukan Vaksinasi Covid-19 (Min. Dos 2)
- Berdomisili disekitar Surabaya Timur

Drop your CV to email:
Email: kopikonnichiwa.sbd@gmail.com
Subject : BARISTA PART TIME

follow @karir.konnichiwagroup for more vacancy



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

Contoh kedua:

NH *amirul 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) [y](https://www.youtube.com/channel/UCzkatkita) 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 & Financial Institution

VISVASITHA

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



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.

30. 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 Periksa Fakta News Diajeng Bisnis 

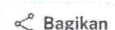
Beranda > News > News Plus

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



31. 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

F. PASAL 1 ANGKA 3 UU HAM SEBAGAI PERSOALAN KONSTITUSI

32. Bahwa pada putusan nomor perkara 35/PUU-XXII/2024 Hakim Mahkamah Konstitusi mengakui di paragraph [3.10.2] *“Mahkamah telah mempertegas bahwa Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dikatakan sebagai tindakan diskriminatif apabila terjadi perbedaan yang didasarkan pada agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik. Dengan kata lain, batasan diskriminasi tersebut tidak terkait dengan batasan usia, pengalaman kerja, dan latar belakang Pendidikan”*

Dengan adanya pernyataan tersebut sekaligus benar menandakan bahwa Pasal 1 angka 3 UU nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM merupakan sebagai persoalan konstitusi dikarenakan pasal tersebut tidak mengkomodir perlindungan praktik ageism sebagai bentuk diskriminasi dalam lowongan kerja.

33. 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 perbedaan 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”

Tidak mengkategorikan usia sebagai definisi diskriminasi sekaligus menandakan bahwa Pasal tersebut menormalisasikan praktik ageism, maka pasal 1 angka 3 UU HAM diatas telah melanggar diskriminasi usia pada lowongan pekerjaan dan telah menciderai hak-hak konstitusional setiap warga negara

34. 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)

35. 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



36. 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

#RESPEDIA

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 menyasar 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 mengahar tentang usia minimum pekerja, bukan menghidarkan anak-anak dari eksploitasi.
 - Selanjutnya, undang-undang justru menjamin hak persamaan bagi setiap orang untuk mendapat kesempatan mencari pekerjaan dan di tempat kerja.

*Grafik oleh Perhimpunan Psikologi Indonesia, 2018



www.ageism.org | www.ageism.org | www.ageism.org | www.ageism.org

37. 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

38. 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 tercantum 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%).

39. 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%.
40. 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

G. PERUBAHAN DEFINISI DISKRIMINASI UU HAM MEMPERKUAT PERLINDUNGAN DARI PRAKTIK DISKRIMINASI.

41. Bahwa tidak ditemukannya frasa usia pada pengertian diskriminasi pada Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM menimbulkan celah praktik ageism yang sampai saat ini kerap ditemukan dilowongan pekerjaan. Normalisasi praktik ageism sangat berdampak besar terhadap kehidupan bangsa Indonesia, dampaknya seperti Indonesia dikenal sebagai negara yang tidak tegas dalam memberantas praktik ageism, semakin membeludak pengangguran karena praktik ageism dll.
42. Bahwa apabila memasukan frasa usia pada definisi diskriminasi Pasal 1 angka 3 Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM tidak akan melemahkan perlindungan dari praktik diskriminasi tetapi justru semakin memperkuat perlindungan setiap warga negara Indonesia dari segala bentuk ageism. Hal ini



melihat penjelasan umum tujuan dibentuknya Undang-undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, sebagai berikut:

“Dasar pemikiran pembentukan Undang-undang ini adalah sebagai berikut:

- a. Tuhan Yang Maha Esa adalah pencipta alam semesta dengan segala isinya;*
- b. pada dasarnya, manusia dianugerahi jiwa, bentuk, struktur, kemampuan, kemauan serta berbagai kemudahan oleh Penciptanya, untuk menjamin kelanjutan hidupnya;*
- c. untuk melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan martabat manusia, diperlukan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, karena tanpa hal tersebut manusia akan kehilangan sifat dan martabatnya, sehingga dapat mendorong manusia menjadi serigala bagi manusia lainnya (homo homini lupus);*
- d. karena manusia merupakan makhluk sosial, maka hak asasi manusia yang satu dibatasi oleh hak asasi manusia yang lain, sehingga kebebasan atau hak asasi manusia bukanlah tanpa batas;*
- e. hak asasi manusia tidak boleh dilenyapkan oleh siapapun dan dalam keadaan apapun;*
- f. setiap hak asasi manusia mengandung kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia orang lain, sehingga di dalam hak asasi manusia terdapat kewajiban dasar*
- g. hak asasi manusia harus benar-benar dihormati, dilindungi, dan ditegakkan, dan untuk itu pemerintah, aparatur negara, dan pejabat publik lainnya mempunyai kewajiban dan tanggung jawab menjamin terselenggaranya penghormatan, perlindungan, dan penegakan hak asasi manusia”*

43. bahwa adapaun cita cita bangsa Indonesia adalah menciptakan keadilan social, hal ini tersirat didalam Alinea 4 UUD 1945

“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 sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”

H. PEMBATAAN USIA DIBERLAKUKAN SECARA TERBATAS UNTUK POSISI TERTENTU

44. Bahwa dalam profesi seperti akademisi, konsultan, peneliti, atau pengacara, misalnya, usia tidak relevan dengan kinerja profesional. Pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang diperoleh melalui waktu justru bisa menjadi nilai tambah. Di bidang-bidang ini, kemampuan seseorang untuk berpikir analitis, menyelesaikan masalah kompleks, atau memberikan solusi berdasarkan pengalaman sangat penting, dan usia yang lebih matang sering kali berkontribusi pada kualitas tersebut

Membatasi usia dalam rekrutmen untuk profesi ini dapat menghalangi masuknya tenaga kerja yang lebih berpengalaman dan berpengetahuan luas. Misalnya, dalam profesi akademik, seseorang yang lebih tua mungkin memiliki pengalaman yang lebih kaya dalam mengajar dan meneliti, yang bisa menjadi manfaat besar bagi lembaga pendidikan. Pengetahuan dan wawasan yang lebih dalam tidak dapat dicapai dalam waktu singkat dan sering kali membutuhkan waktu bertahun-tahun.

45. Bahwa pembatasan usia dalam lowongan kerja juga bisa merugikan kelompok-kelompok tenaga kerja tertentu, terutama mereka yang lebih tua tetapi masih produktif. Dengan meningkatnya harapan hidup dan kesehatan yang lebih baik di usia lanjut, banyak individu yang berusia lebih tua tetap mampu dan ingin bekerja. Namun, jika perusahaan terus memberlakukan batasan usia, individu-individu ini bisa kehilangan kesempatan untuk tetap berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, yang bisa berdampak pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Selain itu, pengangguran di kalangan pekerja yang lebih tua bisa membebani sistem sosial dan ekonomi, terutama jika mereka masih harus menanggung biaya hidup dan tanggungan keluarga. Larangan pembatasan usia dalam rekrutmen dapat



memberikan perlindungan lebih bagi tenaga kerja ini, memastikan bahwa mereka tidak disisihkan secara tidak adil dari pasar kerja hanya karena faktor usia.

46. Bahwa batasan usia dalam lowongan pekerjaan sering kali didasarkan pada stereotip negatif terkait kemampuan individu yang lebih tua, seperti anggapan bahwa mereka kurang adaptif terhadap teknologi atau memiliki energi yang lebih rendah. Namun, stereotip ini tidak selalu benar. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang lebih tua tetap mampu belajar hal-hal baru dan beradaptasi dengan teknologi, terutama jika mereka diberikan pelatihan dan dukungan yang memadai. Sementara itu, ada banyak contoh pekerja muda yang mungkin belum memiliki kedewasaan atau pengalaman yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.

Dengan melarang pembatasan usia dalam lowongan pekerjaan, perusahaan dapat membantu mengurangi stigma negatif yang terkait dengan usia, mendorong pengakuan terhadap nilai pengalaman dan kontribusi unik dari pekerja yang lebih tua. Hal ini juga mendorong pendekatan berbasis kompetensi yang lebih adil dan objektif dalam rekrutmen, di mana fokus utama adalah pada kualitas dan kemampuan individu, bukan pada usia.

47. Bahwa terdapat beberapa posisi tertentu yang sebetulnya tidak perlu adanya pembatasan usia tetapi kerap dijumpai masih diberlakukan persyaratan pembatasan usia. Seperti pelayan restoran, pelayanan hotel, customer service, barista, chef, legal officer, admin, guru honorer, tenaga pengajar bimbel, konsultan, supir, satpam dan lain-lain profesi yang mengutamakan kompetensi dan keterampilan.
48. Bahwa profesi-profesi yang mengutamakan keterampilan dan pengalaman dapat memberikan keuntungan yang besar kepada perusahaan dikarenakan seseorang yang memiliki pengalaman yang tinggi dapat membantu Perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya
49. Bahwa kelompok rentan lain adanya imbasnya lowongan pekerjaan diskriminasi adalah seseorang yang memiliki ijazah paket A, paket B dan paket C. banyaknya Perusahaan-perusahaan yang terkesan memandang skeptis terhadap lulusan-lulusan yang memiliki ijazah paket A, paket B dan paket C dan banyak Perusahaan justru

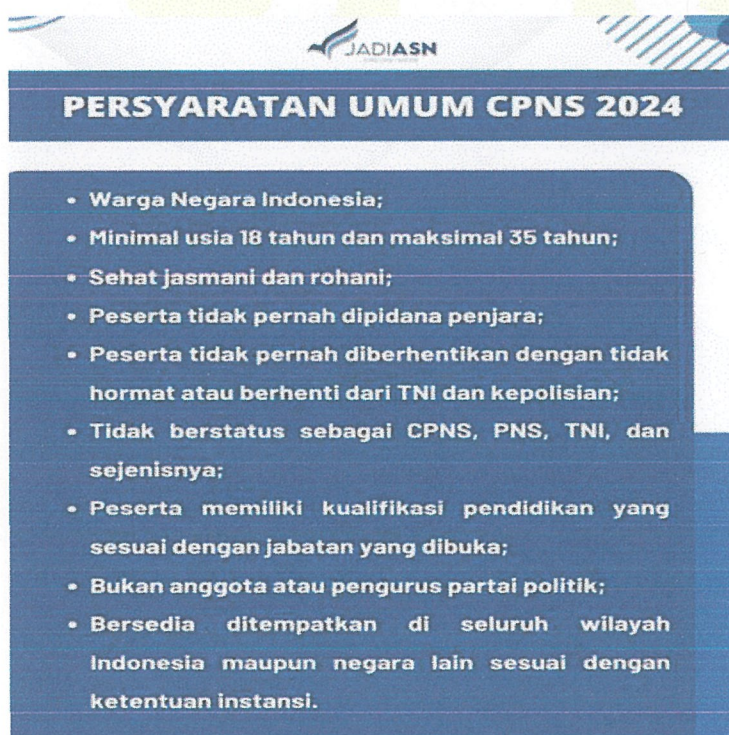


ijazah paket tersebut dipandang memiliki kualitas dibawah dengan ijazah SMA/SMK. Sehingga hal ini yang membuat seseorang yang memegang ijazah paket A, paket B dan paket C sulit mendapatkan pekerjaan

50. Bahwa Perusahaan Perusahaan yang sulit menerima calon karyawan yang mempunyai ijazah paket A, paket B dan paket C. disebabkan masih kurang memahami kedudukan hukum ijazah Paket A, B, dan C. Sebagian perusahaan mungkin tidak mengetahui bahwa ijazah kesetaraan memiliki legalitas yang sama dengan ijazah formal dan dapat digunakan untuk melamar pekerjaan, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan pendidikan dasar dan menengah. Kurangnya pemahaman ini menyebabkan perusahaan cenderung lebih memilih lulusan pendidikan formal daripada lulusan pendidikan kesetaraan
51. Bahwa pemegang ijazah Paket A, B, dan C sulit mendapatkan pekerjaan adalah adanya stigma sosial terhadap pendidikan non-formal. Di masyarakat, pendidikan formal seperti SD, SMP, dan SMA lebih dihargai dan dianggap lebih unggul dibandingkan pendidikan kesetaraan. Stigma ini tidak hanya berlaku di tingkat masyarakat umum, tetapi juga di kalangan pemberi kerja yang sering kali menganggap lulusan Paket A, B, dan C sebagai individu yang memiliki kualitas pendidikan lebih rendah.
52. Bahwa Pekerjaan-pekerjaan yang mensyaratkan kualifikasi ijazah SMA/SMK sering diperlakukan diskriminasi karena adanya pembatasan usia pada lowongan pekerjaan. Lulusan SMA/SMK berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa sebanyak 9,9 juta anak muda di Indonesia yang berusia 15-24 tahun atau Gen Z tidak bekerja, menjalani pendidikan, dan mendapat pelatihan (not in employment, education, and training) atau NEET pada Agustus 2023. anak muda tergolong NEET paling banyak merupakan lulusan sekolah menengah atas (SMA) yaitu sebanyak 3,57 juta orang, anak muda tergolong NEET yang merupakan lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) mencapai 2,29 juta orang, lulusan sekolah menengah pertama (SMP) mencapai 1,84 juta orang, dan lulusan sekolah dasar (SD) atau dibawahnya mencapai 1,63 juta orang



53. Bahwa dikarenakan banyaknya pengangguran lulusan SMA/SMK ditambah lowongan pekerjaan yang sangat diskriminasi seperti sering menampilkan persyaratan berpenampilan menarik, dibatasi usia dll membuat lulusan-lulusan SMA/SMK sulit mendapatkan pekerjaan.
54. Bahwa saat ini banyak perusahaan menentukan persyaratan lowongan pekerjaan lebih cenderung menggunakan pandangan subjektif ketimbang objektif, atas dasar pandangan secara subjektif seperti ini menimbulkan normalisasi dilingkup lowongan kerja. (P-6 bukti lowongan pekerjaan)
55. Bahwa pembatasan usia secara terbatas untuk posisi tertentu dapat berlaku pula kepada pegawai public seperti jaksa, pegawai kementerian, guru ASN, pegawai pemerintahan dan lain-lain. Alasannya dikarenakan posisi tersebut tidak mengedepankan tenaga fisik tetapi mengedepankan keterampilan, dan skill yang mumpuni. Namun sangat disayangkan. Contoh persyaratan CPNS dibawah ini:



56. Bahwa mengenai pembatasan usia diberlakukan secara terbatas untuk posisi tertentu tidak akan membuka celah bagi praktik memperkejakan anak dibawah umur, dikarenakan permasalahan usia diperuntukkan kepada batas maksimal usia bukan batas minimal.



I. TANTANGAN EKONOMI MEMPERKERUH DUNIA KETENAGAKERJAAN

57. Bahwa pada saat ini sedang terjadi deflasi. Badan Pusat Statistik (BPS) mengumumkan bahwa Indonesia kembali mengalami deflasi pada bulan September 2024. Artinya, Indonesia mengalami deflasi secara lima bulan berturut-turut hingga September 2024.

BPS mencatat, pada September 2024 terjadi deflasi sebesar 0,12% secara bulanan, atau terjadi penurunan Indeks Harga Konsumen (IHK) dari 106,06 pada Agustus 2024 menjadi 105,93 pada September 2024. Plt. Kepala BPS Amalia Adininggar Widyasanti menjelaskan pada 1999 atau setelah krisis finansial Asia, Indonesia pernah mengalami deflasi 7 bulan beruntun, yakni pada Maret 1999 hingga September 1999.

58. Deflasi sering kali disandingkan dengan inflasi, di mana inflasi merupakan kebalikannya. Inflasi terjadi saat harga-harga barang dan jasa meningkat secara terus-menerus, sehingga daya beli masyarakat menurun. Deflasi, sebaliknya, terjadi ketika harga barang dan jasa turun, dan daya beli uang meningkat. Kedua fenomena ini memiliki dampak yang berbeda pada ekonomi, dan memerlukan kebijakan yang berbeda untuk menanganinya.

59. Bahwa dalam kondisi deflasi, perusahaan cenderung mengurangi jumlah lowongan pekerjaan karena permintaan terhadap barang dan jasa menurun. Ketika lowongan kerja berkurang, persaingan untuk setiap posisi yang tersedia menjadi semakin ketat. Dalam situasi seperti ini, beberapa perusahaan lebih selektif dan berpotensi menggunakan kriteria yang diskriminatif dalam memilih karyawan, seperti memilih berdasarkan ras, jenis kelamin, usia, atau latar belakang sosial, meskipun hal tersebut ilegal dan tidak etis.

60. Bahwa preferensi terhadap kandidat yang "Dianggap Lebih Aman", Perusahaan yang beroperasi dalam kondisi ekonomi deflasi mungkin cenderung mengambil keputusan yang lebih konservatif dalam perekrutan. Mereka mungkin lebih memilih untuk mempekerjakan individu yang sesuai dengan stereotip tertentu atau yang dianggap "tidak berisiko," yang pada akhirnya bisa meningkatkan bias diskriminatif dalam proses rekrutmen.



61. Bahwa kelompok-kelompok rentan, seperti perempuan, atau individu dengan disabilitas, sering kali menjadi korban diskriminasi selama masa krisis ekonomi. Dalam deflasi, kelompok ini dapat menghadapi tantangan yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan, karena perusahaan cenderung memprioritaskan kelompok yang dianggap "lebih dominan" atau sesuai dengan bias internal mereka.
62. Bahwa dalam kondisi deflasi, perusahaan bisa menggunakan alasan ekonomi untuk membatasi perekrutan perempuan yang sedang hamil atau baru saja menikah dengan asumsi bahwa mereka akan segera mengambil cuti atau memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar. Ini dapat memperparah diskriminasi gender, terutama di sektor-sektor yang umumnya memperkerjakan perempuan.
63. Bahwa pengaruh deflasi sangat mungkin bisa berdampak kepada perempuan yang menjadi pencari nafkah utama atau kepala keluarga menghadapi diskriminasi tambahan dalam proses rekrutmen. Perusahaan mungkin ragu untuk mempekerjakan perempuan dalam situasi ekonomi sulit karena stereotip bahwa mereka kurang stabil dalam pekerjaan atau lebih rentan terhadap tanggung jawab keluarga.
64. Bahwa dalam kondisi deflasi, rasa ketidakpastian ekonomi meningkat, baik bagi perusahaan maupun calon pekerja. Dalam situasi yang penuh ketidakpastian ini, perusahaan lebih mengandalkan bias dan stereotip untuk mempercepat proses rekrutmen. Stereotip negatif tentang kelompok-kelompok tertentu dapat mengarah pada diskriminasi, misalnya, anggapan bahwa kelompok usia tertentu kurang produktif atau perempuan kurang mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga.

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

65. 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”*

66. 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 mendiskriminasikan 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”

67. Bahwa, Pemohon mengharapkan yang Mulia Majelis Hakim melihat permohonan ini dalam Kaca mata Keadilan (Sense Of Justice), mengingat Masyarakat membutuhkan **Keadilan Yang Bermartabat**.

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,
PARA PEMOHON



SYAMSUL JAHIDIN, S.I.KOM., S.H., M.M., M.I.KOM.

