

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 Mahkamah Konstitusi adalah mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar;
4. Bahwa dalam Pasal 9 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana yang telah diubah dengan UU No. 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang menyatakan bahwa, *“Dalam hal suatu Undang-Undang diduga*

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pengujiannya dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi”

5. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 2 Tahun 2021, menjelaskan, “Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang dimaksud dalam UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), termasuk pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi”. Peraturan Mahkamah Konstitusi a quo, semakin menegaskan peran Mahkamah Konstitusi dalam perkara pengujian undang-undang terhadap UUD 1945

6. Bahwa sebagai pelindung konstitusi (***the guardian of the constitution***), MK juga berwenang untuk memberikan tafsiran terhadap ketentuan pasal-pasal dalam suatu undang-undang agar relevan dengan nilai-nilai dalam ketentuan pada UUD 1945. Tafsir MK terhadap konstitusionalitas pasal-pasal dalam undang-undang tersebut merupakan tafsir tunggal (***the sole interpreter of the constitution***) yang memiliki kekuatan hukum. Oleh karenanya, terhadap pasal-pasal yang memiliki makna bercabang, ambigu, dan/atau tidak jelas, dapat pula dimintakan penafsirannya kepada MK. Dalam sejumlah perkara pengujian undang-undang, MK juga telah beberapa kali menyatakan sebuah bagian dari undang-undang konstitusional bersyarat (***conditionally constitutional***) sepanjang ditafsirkan sesuai dengan tafsir yang diberikan MK; atau sebaliknya tidak konstitusional jika tidak diartikan sesuai dengan penafsiran MK;

7. Bahwa, berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dikarenakan permohonan ini adalah permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI 1945 in casu Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dan sebagaimana diatur oleh UUD 1945, UU Mahkamah Konstitusi, serta UU Kekuasaan Kehakiman, maka Mahkamah Konstitusi berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus permohonan a quo.

II. KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) PEMOHON

1. Bahwa pengakuan hak setiap warga negara Indonesia untuk mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 merupakan suatu indikator perkembangan ketatanegaraan yang positif, yang merefleksikan adanya kemajuan bagi penguatan prinsip-prinsip negara hukum, di mana undang-undang sebagai sebuah produk politik dari DPR dan Presiden dapat dilakukan pengujian konstiusionalitasnya 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 konstiusional setiap warga negara. MK merupakan badan yudisial yang bertugas menjaga hak asasi manusia sebagai hak konstiusional dan hak hukum setiap warga negara. Dengan kesadaran inilah Pemohon kemudian memutuskan untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945;
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK jo. Pasal 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi No. 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang dinyatakan bahwa: Pemohon adalah pihak

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

A. Perorangan warga negara Indonesia;

- B. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- C. badan hukum publik atau privat;
- D. lembaga Negara.

4. Bahwa di dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK dinyatakan bahwa "Yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak-hak yang diatur dalam UUD 1945";
5. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 006/PUU-III/2005 dan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi yang hadir berikutnya, Mahkamah Konstitusi telah menentukan 5 syarat mengenai kerugian konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK, yakni sebagai berikut:
 - a. harus ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
 - b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan aktual, setidaknya-tidaknya bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. ada hubungan sebab akibat (causal verba) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian; dan

- e. ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
6. Bahwa selain lima syarat untuk menjadi Pemohon dalam perkara pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, yang ditentukan di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 022/PUU-XII/2014, disebutkan bahwa “warga masyarakat pembayar pajak (tax payers) dipandang memiliki kepentingan sesuai dengan Pasal 51 UU No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Hal ini sesuai dengan adagium “*no taxation without participation*” dan sebaliknya “*no participation without tax*”. Ditegaskan MK “setiap warga negara pembayar pajak mempunyai hak konstitusional untuk mempersoalkan setiap Undang-Undang”;
7. Bahwa untuk memenuhi syarat kedudukan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi, Pemohon menerangkan bahwa Pemohon merupakan perorangan warga negara Indonesia yang dibuktikan dengan identitas (**KTP Bukti P-01**) yang hak-hak konstitusionalnya secara aktual terlanggar dan di rampas dengan keberadaan Pasal dalam perkara a quo;
8. Pemohon sebagai perorangan warga negara Indonesia memiliki hak-hak konstitusional yang diatur dalam UUD 1945, yang kemudian hak-hak tersebut tercederai dengan keberlakuan Pasal yang pengujiannya dimohonkan oleh Pemohon. Hak-hak konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 kepada Pemohon kemudian dijadikan sebagai batu uji. Pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut:
- Pasal 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)

9. Bahwa, pemohon memiliki alasan yang menjadi dasar ialah adanya kerugian konstitusional aktual sesuai yang dijamin berdasarkan Pengujian Undang-Undang Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

“Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.”

(Bukti P-03 salinan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

10. Bahwa berdasarkan keberlakuan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah membuka potensi diskriminasi di mana pemberi kerja dapat memilih tenaga kerja berdasarkan

kriteria yang tidak relevan dan diskriminatif, seperti usia, jenis kelamin, atau latar belakang etnis. Hal ini menurut para Pemohon bertentangan dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang mendasari hukum ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal *a quo* dianggap berpotensi menghambat akses dan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka, karena pemberi kerja dapat leluasa menentukan persyaratan lowongan pekerjaan yang mengandung unsur diskriminatif, sehingga keberadaan Pasal *a quo* menciptakan ketidakjelasan dan ketidakpastian hukum dan menimbulkan banyak nya Perusahaan-perusahaan di Indonesia menetapkan persyaratan pekerjaan yang menghambat dan merampas hak Pemohon memperoleh pekerjaan seperti misalnya “**BATAS USIA MINIMAL**” melamar pekerjaan yang disyaratkan.

11. Bahwa dengan adanya Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah digunakan sebagai dasar hukum oleh semua Perusahaan swasta hingga perusahaan milik Negara untuk mencari kandidat yang mereka inginkan akan tetapi karena Pasal 35 (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan perhatian khusus dimasa saat ini dan masa depan terkait Batasan-batasan larangan penetapan persyaratan pekerjaan yang menghambat bagi pelamar kerja. Persyaratan seperti ini telah menuai kontroversial bagi semua pelamar pekerjaan. Mereka merasa bahwa adanya penetapan syarat usia kandidat telah menghambat mereka untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini juga sangat dirasakan oleh **Pemohon**.

A. PERMOHONAN A QUO TIDAK NE BIS IN IDEM

1. Bahwa Pasal 60 UU MK *juncto* Pasal 78 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 2 Tahun 2021 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian

Undang-Undang (PMK 2/2021), menyatakan:

Pasal 60 UU MK

- (1) *Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam Undang-Undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali;*
- (2) *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.*

Pasal 78 PMK 2/2021

- (1) *Terhadap materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dalam undang-undang atau Perppu yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali;*
- (2) *Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan jika materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda atau terdapat alasan permohonan yang berbeda.*

2. Bahwa, berdasarkan ketentuan tersebut, terhadap pasal yang telah dilakukan pengujian konstitusionalitasnya dan telah diputus oleh Mahkamah hanya dapat dimohonkan pengujian kembali apabila terdapat dasar pengujian dan/atau alasan permohonan yang berbeda;
3. Bahwa, Tolok Ukur dan /atau batu uji dasar pengujian permohonan *a quo* menggunakan Pasal 28D ayat (2), UUD 1945 yang telah pernah digunakan sebagai dasar pengujian dalam permohonan- permohonan yang telah diputus oleh Mahkamah, yaitu Pasal 28D ayat (1), (**Permohonan Nomor 35/PUU-XXII/2024**), dan dalam permohonan **Nomor 124/PUU-XXII/2024**, yang menguji ketentuan yang di putus oleh mahkamah **Pasal 27 ayat (2) Jo Pasal 28D ayat (1) 28 D ayat (2) UUD NRI 1945**, tetapi dalam permohonan *a quo*

menggunakan alasan yang berbeda dengan permohonan- permohonan yang telah diputus oleh Mahkamah;

4. Bahwa, alasan konstitusional yang digunakan dalam Permohonan Nomor **Permohonan Nomor 35/PUU-XXII/2024** pada intinya adalah kerugian potensial yang di alami pemohon sementara dalam Permohonan **Nomor 124/PUU-XXII/2024**, Menggunakan alasan pada intinya berkenaan dengan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM terhadap potensi – potensi kerugian para pemohon, sedangkan dalam permohonan *a quo* adalah terkait dengan kerugian konstitusi secara nyata yang di alami pemohon;
5. Bahwa, berdasarkan uraian di atas, setelah membandingkan alasan dalam permohonan-permohonan sebelumnya dengan permohonan *a quo*, di mana Pemohon sudah merasakan kerugian konstitusi secara nyata dan jelas, maka alasan permohonan *a quo* menegaskan adanya perbedaan alasan konstitusional dengan permohonan- permohonan sebelumnya yang telah diputus oleh Mahkamah sehingga telah memenuhi ketentuan Pasal 60 UU MK dan Pasal 78 PMK 2/2021 dan oleh karenanya permohonan *a quo* dapat diajukan Kembali.

III. ALASAN-ALASAN PERMOHONAN

- A. HUBUNGAN PASAL 35 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN YANG **BERTENTANGAN** DENGAN PASAL 27 Ayat (2) **Jo** 28D AYAT (1) **Jo** Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945.

1. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

2. Bahwa isi Pasal tersebut memberikan pemahaman bahwa setiap orang memiliki hak yang sama dalam mendapatkan pekerjaan dan /atau bekerja tanpa perlakuan diskriminasi, perbedaan etnis, usia, background Pendidikan, agama, suku dll. Dan Pemerintah harus turut terlibat dalam segala upaya mengatasi permasalahan diskriminasi yang terjadi di negara Indonesia. Isi Pasal tersebut berlaku pula terhadap lowongan - lowongan pekerjaan yang diskriminasi, menghambat dan merampas hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan.
3. Bahwa Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 memberikan kepastian kepada setiap warga negara kepastian dan penghidupan yang layak dan kesempatan yang sama dan melarang apapun bentuk diskriminasi yang dialami oleh setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan termasuk melarang adanya pemberlakuan Pasal disuatu Undang-Undang yang memberikan kesempatan terjadi diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan

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”.

4. Bahwa Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945 melarang apapun bentuk diskriminasi yang dialami oleh setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan termasuk melarang adanya pemberlakuan Pasal disuatu Undang-Undang yang memberikan kesempatan terjadi diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan bagi setiap warga negara.
5. Bahwa, Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk peraturan normative yang memberikan

keleluasaan kepada Perusahaan untuk menentukan sendiri persyaratan-persyaratan lowongan pekerjaan. Atas pemberlakuan tersebut menjadi normalisasi persyaratan persyaratan lowongan pekerjaan yang diskriminasi seperti mencantumkan: batas maksimal usia, pengalaman kerja, Pendidikan, jenis kelamin dllm dan hal tersebut bertentangan dengan prinsip rumusan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945

6. Bahwa, kebebasan absolute Perusahaan menentukan sendiri persyaratan-persyaratan lowongan pekerjaan yang diberikan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk tanpa adanya penilaian yang obyektif secara ilmiah dan diterima akal sehat yang bertentangan dengan prinsip rumusan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945.

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)

7. Bahwa Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan himbauan Ketidakpastian hukum (Legal Urcentainty) untuk tidak diskriminasi tetapi tida ada Batasan himbauan kepada Perusahaan, karena mengingat bukan Pasal berisi larangan dan tidak ada sanksi dan /atau dasar hukum mengikat kepada perusahaan membuat persyaratan - persyaratan lowongan pekerjaan yang diskriminasi. Sehingga dapat dipahami bahwa memberikan kesan antara Pasal 5 dengan Pasal 35 ayat 1 sebagai pasal yang berdiri sendiri tanpa adanya sanksi.
8. Bahwa Pasal 27 ayat (1) UU No. 14 Tahun 1970 menyebutkan *“hakim sebagai penegak hukum dan keadilan wajib mengali, mengikuti, dan memahami nilai-*

nilai hukum yang hidup dalam masyarakat” kemudian dalam penjelasan Pasal 27 ayat (1) UU nomor 14 Tahun 1970 menyebutkan “Hakim merupakan perumus dan penggali dari nilai-nilai hukum yang hidup di kalangan rakyat. Untuk itu ia harus terjun ke tengah-tengah masyarakat untuk mengenal, merasakan dan mampu menyelami perasaan hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dengan demikian Hakim dapat memberikan putusan yang sesuai dengan hukum dan rasa keadilan masyarakat”.

9. Bahwa berdasarkan Pasal 27 ayat (1) UU nomor 14 Tahun 1970 menjadi kewajiban Hakim untuk mengenal, merasakan dan mampu menyelami perasaan hukum sehingga permasalahan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selama ini menimbulkan keresahan pencari pekerja akibat Perusahaan-perusahaan menetapkan persyaratan-persyaratan yang diskriminasi dan menyimpang Pasal 28I ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 bisa terselesaikan dan mengurangi pengangguran.

B. PERMASALAHAN PEMBERLAKUAN PASAL 35 AYAT (1) UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

1. Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuka pintu bagi iskriminasi dan pemberi kerja dapat memilih tenaga kerja berdasarkan kriteria yang tidak relevan atau diskriminatif, seperti usia, jenis kelamin, atau latar belakang etnis. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang mendasari hukum ketenagakerjaan.
2. Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memperkuat kekuasaan ekonomi pemberi kerja atas tenaga kerja. Dalam situasi di mana pemberi kerja dapat merekrut tenaga kerja tanpa melalui proses seleksi yang adil atau transparan, pemberi kerja dapat dengan mudah memanfaatkan keadaan tersebut untuk mengeksploitasi tenaga kerja dengan

memberlakukan kondisi kerja yang tidak sesuai atau memberikan upah yang rendah. Hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan yang lebih besar dalam hubungan kerja yang secara actual. **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA)**

3. Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menghasilkan keterbatasan akses dan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka, hal ini disebabkan kecenderungan Pasal 35 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kerap menimbulkan kesempatan kepada Perusahaan dalam menentukan persyaratan-persyaratan lowongan pekerjaan yang diskriminasi seperti "Batas Usia". **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA)**
4. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 menciptakan ketidakpastian hukum karena ketidakjelasan. Kurangnya pedoman yang jelas dapat menyebabkan interpretasi yang berbeda-beda dalam praktiknya, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan konflik hukum antara pemberi kerja dan tenaga kerja atau antara pemberi kerja dan regulator sehingga menimbulkan tingginya tingkat pengangguran hingga 7,9 Juta Pengangguran di Republik Indonesia akibat dari ketidak pastina Hukum dari Pasal 35 Ayar 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 ; **(VIDE P07 - Data BPS Total Pengangguran di Indonesia)**
5. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 cenderung memberikan keleluasaan yang besar kepada pemberi kerja dalam proses perekrutan tenaga kerja. Hal ini dapat menciptakan ketidakseimbangan kekuatan antara pemberi kerja dan tenaga kerja, di mana pemberi kerja dapat dengan mudah menentukan syarat dan kondisi kerja tanpa mempertimbangkan kepentingan atau hak-hak tenaga kerja. Akibatnya, tenaga kerja mungkin tidak memiliki

negosiasi yang seimbang dalam menetapkan kondisi kerja mereka; **(VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur)**

6. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memperhatikan prinsip kesetaraan dalam akses terhadap peluang pekerjaan. Dalam situasi di mana pemberi kerja memiliki kebebasan penuh untuk merekrut tenaga kerja, individu atau kelompok yang memiliki keunggulan akses atau sumber daya dapat mendominasi pasar tenaga kerja. Hal ini dapat mengakibatkan ketidaksetaraan peluang antara individu atau kelompok yang memiliki akses dan yang tidak memiliki akses, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesenjangan sosial dan ekonomi. **(VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur)**
7. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak efektif dalam mengatasi ketidakseimbangan pasar tenaga kerja, pasar tenaga kerja mungkin mengalami ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan, yang dapat mengakibatkan pengangguran struktural atau kekurangan tenaga kerja dalam sektor-sektor tertentu.
8. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mampu mengatasi tren pengangguran struktural, risiko terjadinya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dan kebutuhan pekerjaan yang tersedia dapat meningkat. Hal ini dapat mengakibatkan pengangguran struktural yang berkelanjutan. **(VIDE P07 - Data BPS Total Pengangguran di Indonesia), (VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).**
9. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas keberlakuan Pasal tersebut dapat sulit mensukseskan rencana Pemerintah yang menargetkan tingkat pengangguran terbuka tahun 2025 diharapkan dapat ditekan dalam kisaran 4,0% hingga 4,9%. Bahwa salah satu

penyebab pengganguran adalah bukan karena kurangnya lapangan pekerjaan tapi karena adanya persyaratan persyaratan lowongan pekerjaan yang tidak masuk akal; **(VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur)**.

10. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak selaras dengan prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Ketika pemberi kerja memiliki kekuatan penuh untuk merekrut tenaga kerja tanpa memperhatikan aspek-aspek keadilan, seperti transparansi, non-diskriminasi, dan perlindungan hak-hak pekerja, hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum yang memadai diperlukan untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip keadilan dihormati dan diterapkan dalam setiap aspek hubungan kerja. **(VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur)**.

11. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan cukup fleksibilitas dalam mengatasi permasalahan mobilitas pekerja. Ketika pemberi kerja memiliki kendali penuh atas proses perekrutan, tenaga kerja menghadapi kesulitan dalam mencari peluang kerja di luar wilayah lokal mereka. Hal ini dapat membatasi mobilitas pekerja, serta menghambat pertumbuhan ekonomi dan kesempatan pekerjaan yang lebih luas.

12. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan cukup kesempatan bagi tenaga kerja rentan, seperti penyandang disabilitas, mantan narapidana, atau mereka yang tinggal di daerah terpencil, untuk mendapatkan pekerjaan. mereka kesulitan untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja dan mendapatkan akses terhadap peluang kerja yang setara.

13. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memperhitungkan kebutuhan akan keberagaman tenaga kerja. seperti mereka dengan kebutuhan khusus atau latar belakang yang beragam, Perusahaan justru enggan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi calon pekerja yang memiliki catatan mantan narapidana sehingga letak permasalahan inilah menyebabkan orang-orang tertentu sangat sulit mendapatkan pekerjaan dan Hal ini dapat menghambat inklusi dan kesempatan yang setara dalam dunia kerja. **(VIDE P07 - Data BPS Total Pengangguran di Indonesia), (VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).**
14. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak cukup efektif dalam mendorong kesetaraan peluang kerja bagi semua individu, risiko terjadinya diskriminasi atau ketidaksetaraan dalam kesempatan kerja dapat meningkat. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.
15. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebabkan kesenjangan akses terhadap pekerjaan bagi kelompok rentan atau terpinggirkan. kesulitan untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja dan mendapatkan akses terhadap pekerjaan yang layak. Hal ini dapat meningkatkan kesenjangan sosial dan ekonomi dalam masyarakat. Kriteria-kriteri persyaratan lowongan pekerjaan yang tidak bisa diterima akal sehat menimbulkan permasalahan ketidakadilan bagi mereka yang memiliki ijazah Strata -1 hingga Strata – 3 yang memiliki umur 35 tahun – 50 tahun tidak dapat mencoba dan /atau mendapatkan kesempatan pekerjaan layak karena adanya batas syarat umur kerja yang menutup kesempatan tersebut, hal ini sangat menciderai rasa keadilan dan Marwah kesempatan kesejahteraan sosial Masyarakat; **(VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).**

16. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meningkatkan potensi persaingan yang tidak sehat di antara pemberi kerja dalam merekrut tenaga kerja. Tanpa pembatasan atau pedoman yang jelas, pemberi kerja dapat terlibat dalam praktik-praktik yang tidak etis atau merugikan, seperti karena begitu bebas diberikan kepada Perusahaan dalam merekrut sendiri calon karyawannya atau menentukan sendiri syarat-syarat lowongan pekerjaan semakin besar menimbulkan adanya calo calon pekerjaan. **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA), (VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).**
17. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mendorong mobilitas pekerja secara efektif, baik geografis maupun vertikal, tenaga kerja terbatas dalam kesempatan untuk mencari atau memperoleh pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan aspirasi mereka. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial dalam jangka Panjang;
18. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak cukup efektif dalam memastikan kesetaraan gender dalam akses pekerjaan, perempuan menghadapi kesulitan dalam mendapatkan akses ke peluang kerja yang sama dengan laki-laki, baik dalam hal jumlah maupun kualitas pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip kesetaraan gender yang dijamin oleh konstitusi dan hukum internasional. Ketidaksiaraan yang dihadapi Perempuan dalam mengakses pekerjaan seperti masih banyak menganggap bahwa Perempuan kurang begitu gesit dalam bekerja dan sangat terkesan stereotip; **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA), (VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).**

19. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan rentan terhadap pemberian kesempatan Kembali kepada mantan karyawan PKWT hal ini didasari bahwa kerap dijumpai **maksimal usia melamar pekerjaan sehingga** Ketika ada seseorang yang statusnya karyawan PKWT kemudian masa PKWT nya berakhir dan tidak diperpanjang maka seseorang tersebut kesulitan Kembali mencari pekerjaan karena usia seseorang tersebut tidak memenuhi kualifikasi standar dan ketentuan berlaku yang ditetapkan Perusahaan; **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA), (VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).**

20. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebabkan penurunan motivasi dan keterikatan tenaga kerja terhadap pekerjaan dan organisasi, risiko terjadinya ketidakpuasan, kelelahan, atau kehilangan minat dalam pekerjaan dapat meningkat. Hal ini dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kinerja tenaga kerja. isu yang semakin berlarut-larut atas persyaratan lowongan pekerjaan yang membatasi kesempatan yang sama bagi setiap orang sehingga dapat menimbulkan penurunan bersaing dalam memperoleh pekerjaan: **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA), (VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).**

21. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menimbulkan Pemerintah sangat sulit mengatasi angka pengangguran hal ini dikarenakan Pasal 35 tersebut memberikan ruang yang seluas luasnya bagi Perusahaan dalam menentukan sendiri kriteria kandidatnya karena ini pula selama ini Pemerintah tidak bisa melakukan intervensi kepada Perusahaan Perusahaan yang menetapkan syarat-syarat lowongan pekerjaan yang diskriminasi; **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT**

BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA), P07 - Data BPS Total Pengangguran di Indonesia, (VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).

22. Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meningkatkan potensi ketidakstabilan pekerjaan dan karier, risiko terjadinya ketidakpastian pekerjaan, terbenturnya usia akibat lowongan pekerjaan, atau ketidakmampuan untuk mengembangkan karier yang berkelanjutan dapat meningkat. Hal ini dapat mengakibatkan kecemasan, stres, dan ketidakpuasan kerja di antara tenaga kerja. Dan /atau pencari kerja;
23. Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meningkatkan potensi tingkat pengangguran dan ketidakstabilan ekonomi. risiko terjadinya ketidakcocokan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat meningkat, yang dapat mengakibatkan peningkatan tingkat pengangguran dan ketidakstabilan ekonomi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan banyaknya kriteria kriteria terlalu tinggi yang ditetapkan oleh Perusahaan dalam lowongan kerja mereka dan masih banyak dijumpai lowongan lowongan pekerjaan yang mencantumkan skil-skil yang terlampaui tinggi;
24. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuat pemerintah tidak tegas dalam bersikap, bahkan sepanjang keseluruhan isi Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ditemukan satu ayat atau pasal pemerintah dapat memberikan sanksi administrasi kepada Perusahaan yang menetapkan lowongan pekerjaannya yang sangat diskriminasi dan merampas hak bagi pencari kerja: **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA), P07 - Data BPS Total Pengangguran**

di Indonesia, (**VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur**).

25. Bahwa, kerap dijumpai didalam lowongan pekerjaan mengenai batas Pendidikan seperti minimal Pendidikan SMA/SMK atau S1 dan Maximal Umur: 30 – 35 Tahun, Persyaratan persyaratan seperti ini menimbulkan diskriminasi kepada seseorang yang tidak beruntung memperoleh ijazah SMA/SMK atau S1 sehingga nampak jelas Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan ketimpangan bagi sejumlah Masyarakat. Dengan nampak jelas ketimpangan/ketidakadilan dari adanya akibat pemberlakuan Pasal 35 ayat 1 UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Yang Mulia Hakim Mahkamah Konstitusi bisa mengatasi permasalahan Pasal 35 tersebut; (**VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur**).

26. Bahwa, dengan adanya kebebasan absolute dalam mencari kandidat yang diberikan Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 kerap Perusahaan dalam menetapkan standar dan ketentuan berlaku dalam lowongan kerja mereka tidak objektif seperti batas maksimal usia untuk posisi admin, tinggi badan untuk asisten, pengalaman kerja, status belum kawin; (**VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur**).

27. Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selain menimbulkan permasalahan diskriminasi, keterbatasan memperoleh pekerjaan juga dapat mengurangi pendapatan negara. Hal ini didasarkan bahwa UU Nomor 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan tidak mengenakan pajak penghasilan kepada Masyarakat yang belum memiliki pekerjaan. Karena masih maraknya angka pengangguran dan salah satu penyebab angka pengangguran meningkat karena adanya lowongan pekerjaan yang diskriminasi menyebabkan negara tidak bisa memperoleh

peningkatan pajak penghasilan; **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA), P07 - Data BPS Total Pengangguran di Indonesia, (VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).**

28. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 menciptakan ketimpangan generasi, hal ini didasarkan bahwa perusahaan lebih menyukai merekrut usia muda seperti gen z ketimbang generasi milenial yang untuk tahun ini usianya menginjak 25 Tahun. Banyak Perusahaan menetapkan batas maksimal yang tidak wajar sehingga usia yang tidak memenuhi kualifikasi dapat dianggap tidak kompeten atau sudah uzur. Tetapi hal uniknya adalah banyak Perusahaan yang mengeluhkan kinerja gen Z yang dianggap generasi cengeng dan tidak tahan mental tetapi justru kriteria usia lowongan pekerjaan perusahaan tersebut marketnya adalah gen z; **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA), P07 - Data BPS Total Pengangguran di Indonesia, (VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).**

29. Bahwa, Pasal 35 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memperhitungkan potensi diskriminasi dan actual diskriminasi yang dihasilkan oleh algoritma dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja. Dalam beberapa kasus, algoritma yang digunakan dalam sistem rekrutmen dapat memiliki bias yang tidak disengaja atau bahkan disengaja, yang dapat mengakibatkan diskriminasi terhadap kelompok-kelompok tertentu seperti minoritas atau perempuan. Tanpa regulasi yang memadai, risiko terjadinya diskriminasi dalam proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja dapat meningkat; **(VIDE P06 - KUMPULAN BERITA PERMASALAHAN SYARAT BATAS UMUR REKRUTMEN KERJA), P07 - Data BPS Total Pengangguran di Indonesia, (VIDE P08 - Sample Syarat lowongan kerja dengan batas umur).**

30. Bahwa, pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 124/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion **Hakim Konstitusi Y.M M. Guntur Hamzah**. Beliau memandang pada paragraph [6.2]

“Ketentuan norma Pasal a quo, khususnya sepanjang frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” telah membuka potensi diskriminasi di mana pemberi kerja dapat memilih tenaga kerja berdasarkan kriteria yang tidak relevan dan diskriminatif, seperti usia, jenis kelamin, atau latar belakang etnis. Hal ini menurut para Pemohon bertentangan dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang mendasari hukum ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal a quo dianggap berpotensi menghambat akses dan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka, karena pemberi kerja dapat leluasa menentukan persyaratan lowongan pekerjaan yang mengandung unsur diskriminatif, sehingga keberadaan Pasal a quo menciptakan ketidakjelasan dan ketidakpastian hukum.”

31 Bahwa pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 124/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion **Hakim Konstitusi Y.M M. Guntur Hamzah**. Beliau memandang pada paragraph [6.3]

“Sehingga, apabila dilihat dari segi hukum (sense of legality), pasal yang diuji oleh para Pemohon secara umum (in general) memang sepertinya tidak memiliki persoalan konstitusionalitas, quod non. Walakin, jika dilihat lebih dalam, khususnya dari kaca mata keadilan (sense of justice), saya justru melihat norma a quo potensial disalahgunakan, sehingga mencederai rasa keadilan, khususnya bagi pekerja dan para pencari kerja yang memiliki kompetensi dan kapasitas yang mumpuni namun harus kecewa/gagal secara administrative karena adanya syarat usia/umur tertentu, sehingga terhadap persyaratan usia/umur dalam rekrutmen tenaga kerja dan selama bekerja

sejatinya tidak tepat mencantumkan syarat/alasan usia/umur, dan untuk itu membutuhkan penegasan (lex stricta) karena syarat usia/umur sangat bias terkait dengan larangan diskriminasi in casu dalam persyaratan pada lowongan pekerjaan. Terlebih, frasa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” sebagaimana termaktub dalam Pasal 5 UU 13/2003 tersebut mendorong saya untuk mencermati dan mendalami setiap jenis/bagian dalam syarat-syarat kerja agar benar-benar steril/bersih dari unsur diskriminasi.

32 Bahwa pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 124/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion **Hakim Konstitusi Y.M M. Guntur Hamzah**. Beliau memandang pada paragraph [6.4]

“Menurut saya, norma Pasal a quo sangat jelas menimbulkan ketidakpastian hukum (legal uncertainty) bagi para pencari kerja khususnya sepanjang frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” yang sangat diletakan pada pertimbangan subjektif pemberi kerja (pengusaha), seperti mensyaratkan calon pekerja “berpenampilan menarik” (good looking). Jika dibiarkan pertimbangan diletakan pada pemberi kerja semata, meskipun ada norma/ketentuan 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 konteks ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 ini menampakkan secara expressis verbis masuk dalam kategori norma yang tidak jelas/bias (unclear norm) dan sejatinya telah terjadi “contradictio in terminis” sebab di satu pihak Pasal 5 UU 13/2003 secara tegas melarang tindakan diskriminatif, namun di pihak lain berkenaan dengan syarat usia/umur tidak disebut sebagai bagian dari ruang lingkup tindakan diskriminatif, sehingga terhadap syarat usia/umur dimaksud telah jelas (clara et clara) bersifat diskriminatif, sehingga tidak memberikan perlindungan dan jaminan kepastian hukum yang adil. Dalam kaitan ini, perlu penegasan berkaitan dengan syarat rekrutmen dan syarat

kerja apa saja yang tidak boleh ditolerir dalam dunia kerja, khususnya dalam hal lowongan atau penerimaan pekerjaan, in casu syarat usia/umur agar tidak masuk kategori diskriminatif.”

33. Bahwa, pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 124/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion **Hakim Konstitusi Y.M M. Guntur Hamzah**. Beliau memandang pada paragraph [6.5]

“Secara filosofis, pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan harus ditujukan guna terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi yang saling beririsan/berkelindan satu sama lain yakni tidak hanya berkenaan dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan setelah masa kerja, tetapi juga termasuk di dalamnya harus ada norma/ketentuan hukum yang bersifat tidak diskriminatif untuk memastikan atas jaminan perlindungan hukum bagi pekerja dan pencari kerja, baik pada saat atau selama bekerja maupun saat mencari lowongan pekerjaan.”

34. Pasal 13 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melahirkan diskriminasi Pendidikan. Maraknya lowongan pekerjaan untuk posisi umum seperti waters, kasir dll semuanya mensyaratkan minimal Pendidikan SMA. Apabila melihat data Badan Pusat Statistik per Agustus 2024 penduduk bekerja dalam negeri didominasi oleh lulusan SD ke bawah. Jumlahnya mencapai 50,47 juta

orang atau menyumbang 36,62% dari total penduduk bekerja di Tanah Air, Berikutnya, penduduk bekerja lulusan SMA berjumlah 28,67% juta orang pada Oktober 2024, atau menyumbang 20,01%, Kemudian pekerja lulusan SMP tercatat sebanyak 22,17 juta orang, atau 17,01% dari total penduduk bekerja di Indonesia.

35. Bahwa, sesuai pemberitaan yang dikutip dari sumber: <https://news.detik.com/berita/d-7852461/wamenaker-bicara-syarat-batas-usia-lowongan-kerja-itu-penghambat> wakil Menteri Tenaga Kerja Menyampaikan bahwa “batasan usia lowongan kerja menjadi penghambat bagi orang-orang yang mencari pekerjaan;

“Wamenaker ini berharap syarat batas usia lowongan kerja tersebut dihapus ke depannya sehingga mengurangi hambatan., “Orang yang mau bekerja dihambat dengan syarat ketentuan umur,” ujar Wamenaker Immanuel Ebenezer dikutip dari Instagram @pembasmi.kehaluan.reall., Wamenaker Immanuel Ebenezer mengungkapkan jika orang-orang di usia 40 hingga 45 tahun sulit mencari pekerjaan karena tidak sesuai dengan syarat lowongan kerja yang maksimal 35 tahun atau lebih.

Banyak orang yang mencari pekerjaan menjadi pupus harapan karena adanya syarat batas usia lowongan kerja., Oleh karena itu, ia sebagai Wamenaker berharap syarat batas usia lowongan kerja ini segera dihapus.

Wamenaker Immanuel Ebenezer akan berusaha memastikan kebijakan tentang syarat batas usia lowongan kerja dihapus ini tidak bertabrakan dengan Undang-Undang., Ia mengungkapkan belum bisa segera menghapus syarat batas usia lowongan kerja karena masih baru di Kementerian Ketenagakerjaan.”

36 Bahwa, Dikutip dari sumber :

https://topcareer.id/read/2025/04/08/110597/wamenaker-syarat-batas-usia-hambat-orang-dapat-kerja/#google_vignette juga menyampaikan Impact dan /atau Dampak dari batasan usia lowongan kerja:

“Immanuel Ebenezer menekankan bahwa kebijakan ini secara tidak langsung menciptakan kemiskinan di masyarakat. Menurutnya, banyak pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja di usia empat puluhan akibat aturan tersebut.

"Negara tidak boleh membiarkan aturan ini. Sebab bisa mempersempit kesempatan kerja," ujarnya.

Lebih lanjut, Ebenezer menyatakan bahwa pemerintah harus mengambil langkah untuk menghapus syarat batas usia. Dia berpendapat bahwa perusahaan juga harus bertanggung jawab dalam menciptakan sistem perekrutan yang lebih inklusif.

"Kami akan melakukan sosialisasi. Yakni agar perusahaan memahami pentingnya kebijakan ini," jelas Ebenezer.

Ebenezer mengungkapkan bahwa penghapusan syarat usia dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja. Menurutnya, hal ini dapat mendorong pekerja untuk terus meningkatkan keterampilan mereka.

Ia juga menyoroti pentingnya regulasi yang kuat untuk mendukung kebijakan ini. Menurutnya, aturan yang jelas diperlukan agar kebijakan ini dapat diterapkan secara efektif oleh perusahaan.”

C. NEGARA DIAMANAHKAN HARUS TEGAS MENGATASI PERMASALAHAN DISKRIMINASI BATAS UMUR SYARAT LOWONGAN PEKERJAAN.

1. 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.

2. 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.;
3. Bahwa, pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 124/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion **Hakim Konstitusi Y.M M. Guntur Hamzah**. Beliau memandang pada paragraph [6.8] poin 1,2,3:

“Bahwa berkenaan dengan adanya diskriminasi syarat usia, kendatipun tidak terdapat aturan berkenaan dengan usia/umur maksimum bekerja, ILO ternyata memahami adanya pembatasan usia/umur dalam melamar pekerjaan merupakan bentuk diskriminasi. ILO melarang keras tindakan diskriminasi dalam bentuk apapun karena tidak sesuai dengan ratifikasi konvensi ILO No.111 tahun 1958 tentang diskriminasi, meskipun tidak diatur secara

expressis verbis dalam konvensinya. Sehingga, seharusnya pemerintah yang sudah meratifikasi konvensi-konvensi ILO ini, tidak punya lagi alasan untuk membiarkan diskriminasi usia/umur di dalam dunia kerja bagi orang dewasa, apalagi mempromosikan melalui lowongan kerja tanpa adanya alasan yang jelas, terlebih jika dilakukan test kesehatan. Walakin, sementara ini, saya memahami terdapat beberapa pengecualian di mana syarat usia/umur dalam lowongan pekerjaan dapat dibenarkan sepanjang diatur dalam peraturan perundang-undangan, misalnya dalam hal:

- 1. Pekerjaan yang membutuhkan kemampuan fisik tertentu seperti pilot pesawat yang membutuhkan kondisi fisik prima dan refleks yang cepat, atau petugas pemadam kebakaran yang membutuhkan kekuatan dan stamina yang tinggi.*
 - 2. Pekerjaan yang membutuhkan pengalaman atau keahlian tertentu seperti dokter spesialis yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan khusus.*
 - 3. Pekerjaan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan seperti misalnya Hakim konstitusi yang harus berusia paling rendah 55 (lima puluh lima) tahun sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.*
4. Bahwa, pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 124/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion **Hakim Konstitusi Y.M M. Guntur Hamzah**. Beliau memandang pada paragraph [6.11]
- “Saya berpandangan, lowongan pekerjaan yang mensyaratkan adanya usia/umur tertentu memang dapat menghambat masyarakat yang sejatinya memiliki kapasitas, kompetensi dan pengalaman lebih namun terhalang karena soal usia. Apalagi, pembatasan demikian tentunya bertentangan dengan prinsip yang selama ini saya pegang teguh dalam memutus perkara*

di Mahkamah Konstitusi yaitu prinsip memberi kesempatan dan menghapus pembatasan (**to give opportunity and abolish restriction**) secara rasional, adil, dan akuntabel. Sehingga, dalam upaya untuk memberi kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat yang telah masuk usia kerja dan masih dalam usia produktif, maka seharusnya setiap lowongan pekerjaan dilarang mensyaratkan adanya syarat usia/umur tertentu bagi orang dewasa. Pemberi kerja tidak boleh membatasi peluang kerja bagi kelompok usia/umur tertentu bagi seseorang yang telah dewasa tanpa melihat kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan secara objektif. Persyaratan hendaknya diletakkan pada kualifikasi dan kompetensi, sehingga berapa pun usianya (dewasa), sepanjang telah memasuki usia kerja dan memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai formasi atau lowongan pekerjaan dimaksud, maka seharusnya tidak terhalang karena usia/umur.”

5. Bahwa, berdasarkan dengan pada poin ke – 4 (empat) di atas **Hakim Konstitusi Y.M Guntur Hamzah** berpendapat Batas umur syarat lowongan kerja bertentangan dengan prinsip – prinsip keadilan Suci (Sacred Justice) yang memegang teguh kepentingan rakyat adalah hukum tertinggi.
6. Bahwa, pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 124/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion **Hakim Konstitusi Y.M M. Guntur Hamzah**. Beliau memandang pada paragraph [6.12]
“Berkenaan hal tersebut diatas, dalam prespektif meritokrasi, persoalan usia/umur ternyata merupakan bagian dari hal-hal yang tidak boleh dibedakan (diskriminasi) dan sebaliknya harus mengedepankan tata kelola sumber daya manusia didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja. Dalam konteks ini, saya mengambil contoh pengaturan penjelasan prinsip meritokrasi yang termaktub dalam Penjelasan Pasal 26 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Aparatur Sipil Negara (UU

ASN) yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan "prinsip meritokrasi" adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus. Tanpa bermaksud menilai peraturan pemerintah (PP), prinsip yang sama juga dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 24 PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan **tanpa membedakan** latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, **umur**, atau kondisi kecacatan. UU ASN dan PP 11/2017 telah secara tegas melarang diskriminasi berdasarkan usia/umur, mencerminkan komitmen negara terhadap keadilan dan kesetaraan dalam dunia kerja. Namun, prinsip ini seharusnya tidak terbatas pada ruang lingkup ASN saja, melainkan diterapkan secara lebih luas bagi seluruh pekerja di berbagai sektor termasuk di sektor swasta."

7. Bahwa, berdasarkan dengan pada poin ke – 6 (Enam) di atas **Hakim Konstitusi Y.M Guntur Hamzah** berpendapat "**Secara tegas melarang diskriminasi berdasarkan usia/umur, mencerminkan komitmen negara terhadap keadilan dan kesetaraan dalam dunia kerja. Namun, prinsip ini seharusnya tidak terbatas pada ruang lingkup ASN saja, melainkan diterapkan secara lebih luas bagi seluruh pekerja di berbagai sektor termasuk di sektor swasta**"
8. Bahwa, pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 124/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion **Hakim Konstitusi Y.M M. Guntur Hamzah**. Beliau memandang pada paragraph [6.16]

“Persoalan diskriminasi usia/umur a quo tidak semata-mata menjadi isu personal, tetapi juga berdampak sistemik. Diskriminasi berdasarkan usia/umur dalam proses rekrutmen tenaga kerja dapat menciptakan ketidakadilan struktural yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan kesempatan kerja. Padahal, keberagaman usia/umur dalam lingkungan kerja justru dapat menjadi aset yang berharga, karena menciptakan kolaborasi antara pengalaman/kematangan dan kreativitas/inovasi. Oleh karena itu, menurut saya, sudah saatnya kebijakan ketenagakerjaan lebih inklusif dan progresif, dengan fokus pada penilaian kemampuan dan kompetensi individu, bukan diletakkan pada batasan usia/umur yang kaku dan sering kali tidak relevan.”

9. Bahwa, pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 124/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion **Hakim Konstitusi Y.M M. Guntur Hamzah**. Beliau memandang pada paragraph [6.17]

“Dalam konteks Indonesia Emas 2045, diskriminasi usia/umur dapat menghalangi optimalisasi potensi tenaga kerja dari berbagai generasi. Banyak pekerja senior yang secara usia dianggap tidak lagi produktif, padahal pengalaman dan kearifan mereka bisa menjadi aset penting dalam membangun ekosistem kerja yang berkelanjutan. Sebaliknya, generasi muda yang berbakat acap kali dihadapkan pada persyaratan usia/umur minimal yang membatasi akses mereka untuk memulai karier lebih awal, meskipun memiliki kompetensi yang mumpuni. Kondisi ini menciptakan kesenjangan besar dalam pemberdayaan tenaga kerja, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi dan produktivitas nasional. Dalam jangka panjang, saya melihat hal ini pada gilirannya akan menghambat Indonesia untuk mewujudkan potensi penuh dari bonus demografi yang diharapkan menjadi landasan keberhasilan Indonesia Emas 2045. Tanpa kebijakan yang mendukung inklusivitas tenaga kerja lintas generasi, bonus demografi ini berisiko menjadi beban daripada peluang. Sehingga, untuk mendukung visi Indonesia Emas 2045, diperlukan

pendekatan yang holistik dalam menangani diskriminasi usia baik dalam lowongan pekerjaan maupun selama dalam pekerjaan. Penguatan regulasi yang melarang diskriminasi usia/umur harus dipadukan dengan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dirancang untuk memberdayakan pekerja dari semua kelompok usia. Di samping itu, budaya kerja yang menghargai keberagaman usia/umur harus ditanamkan, sehingga setiap individu dapat berkontribusi sesuai dengan kapasitas, kompetensi dan potensinya.”

10. Bahwa, pada Permohonan sebelumnya didalam Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 124/PUU-XXII/2024 terdapat dissenting opinion **Hakim Konstitusi Y.M M. Guntur Hamzah**. Beliau memandang pada paragraph [6.18]

“Berdasarkan seluruh uraian diatas, saya tetap konsisten pada pendirian/pendapat berbeda (*dissenting opinion*) yang pernah saya sampaikan dalam putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024 terdahulu dengan tambahan penjelasan di atas dan tata letak/susunan yang lebih baik. Dengan demikian, sekali lagi, Mahkamah seharusnya dapat mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian dengan memberikan tafsir terhadap norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 sepanjang frasa “*merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” bertentangan secara bersyarat (***conditionally unconstitutional***) dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “dilarang mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, asal usul keturunan, usia/umur, atau berpenampilan menarik, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”. Sehingga, Pasal *a quo* selengkapnya berbunyi “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 ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik,

kebangsaan, asal usul keturunan, usia/umur, atau berpenampilan menarik, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”. Dengan demikian, menurut saya, Permohonan Pemohon seharusnya dikabulkan untuk sebagian (***partially granted***).

11. Bahwa, berdasarkan dengan pada poin ke – 10 (Sepuluh) di atas **Hakim Konstitusi Y.M Guntur Hamzah** berpendapat norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 sepanjang frasa “*merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan*” bertentangan secara bersyarat (***conditionally unconstitutional***) dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “dilarang mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, asal usul keturunan, usia/umur, atau berpenampilan menarik, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”
12. 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 tugas nan luhur dari 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***);

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

1. 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”

2. 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.

3. 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.

4. 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 **BATAS USIA PELAMAR** yang menurut PEMOHON syarat lowongan kerja yang mempersyaratkan Batas Usia sangatlah subjektif dan tidak ada tolok ukur yang pas karena dengan umur yang tidak muda memiliki tanggungan dan /atau kewajiban yang lebih banyak daripada yang lebih muda dalam segi usia.
5. 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.

6. 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.
7. 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
8. 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
9. 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
10. 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

11. Bahwa, banyak terjadinya batas usia lowongan pekerjaan seperti maksimal usia 25 (Dua Puluh lima tahun) sampai maksimal 30 (Tiga Puluh Tahun) PEMOHON merasa di rampas Haknya karena menetapkan batas usia lowongan pekerjaan, permasalahan dalam pembatasan usia lowongan pekerjaan yang sebetulnya tidak perlu adanya batas usia asalkan dia mampu bekerja giat dan memiliki kompetensi, Knowledge, skill, dan Experience. Akan tetapi masih banyak Profesi-profesi yang masih sering dijumpai batas usia lowongan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu ada batas umur tersebut secara urgentsitas.
12. 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”.***

E. PEMBATASAN USIA DIBERLAKUKAN SECARA TERBATAS UNTUK POSISI TERTENTU SESUAI PASAL 35 AYAT 1 UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

1. Bahwa, Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi

“Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.”

Pasal tersebut memberikan kebebasan yang sebesar-besarnya kepada setiap Perusahaan untuk menentukan kriterianya sendiri calon calon pegawainya. Pasal tersebut telah menimbulkan keresahan-keresahan bagi para pencari kerja, mulai dari terhambatnya karena batas usia, pengalaman kerja, Pendidikan, harus menguasai beberapa skill yang tidak berhubungan dengan posisi yang dilamar dll.

Apabila melihat pengertian diskriminasi pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang berbunyi;

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

Bahwa berdasarkan Pasal diatas mengenai pengertian diskriminasi secara arti norma abstrak dapat dipahami dengan adanya kebebasan absolute atau kebebasan yang sebesar-besarnya yang diberikan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan yang menuliskan persyaratan-persyaratan lowongan pekerjaan seperti batas usia, pengalaman dll telah melakukan diskriminasi dan sekaligus dapat dipahami bahwa Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai Pasal yang bermasalah dan masih eksis digunakan dalil Perusahaan untuk menentukan sendiri persyaratan persyaratan lowongan pekerjaannya

2. Bahwa 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

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

1. 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”*

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

a. USA (UNITED STATE)

- § 1625.4 Help wanted notices or advertisements.

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

- Age Discrimination In Employment Act Of 1967

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

b. JERMAN

Section 21 ayat 2 General Act on Equal Treatment

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

3. Bahwa, Pemohon mengharapkan yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi melihat permohonan ini dalam Kaca mata Keadilan (Sense Of Justice), mengingat Masyarakat membutuhkan **KEADILAN YANG BERMARTABAT** Untuk kepastian, Keadilan dan Kesejahteraan,

IV. PETITUM

PETITUM Bahwa dari seluruh dalil-dalil yang diuraikan di atas dan bukti-bukti terlampir, dengan ini Pemohon memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk kiranya berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

1. **Mengabulkan** Permohonan Pemohon untuk seluruhnya
2. **Menyatakan** Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan secara bersyarat (***Conditionally Unconstitutional***) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai;

“Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja, dilarang melakukan diskriminasi dalam bentuk apapun sebagaimana yang dimaksud Pasal 5”

ATAU

Menyatakan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan secara bersyarat (***Conditionally Unconstitutional***) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai;

“Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja, dan dilarang membuat klausul terhadap persyaratan persyaratan sebagai berikut:

- a. *usia*
- b. *Agama*
- c. *Etnis*
- d. *Suku*
- e. *Ras*
- f. *Gender*
- g. *Pendidikan*

Kecuali ada penilaian yang wajar dapat diterima secara obyektif dan dibenarkan secara Peraturan Perundang-undangan”

ATAU

Menyatakan Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai;

“Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja, dilarang melakukan tindakan, pernyataan maupun bentuk lainnya yang terkesan menjatuhkan harkat martabat dan dapat menghambat tenaga kerja mengikuti seleksi lamaran pekerjaan”

Hormat Saya,



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