



**PUTUSAN
NOMOR 120/PUU-XXIV/2026**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA,**

[1.1] Yang mengadili pengujian undang-undang pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

Nama : **Ifsan Massa Karundeng**
Pekerjaan : Tidak Bekerja
Alamat : Desa Bungintimbe, RT.000 RW.000, Kecamatan
Petasia Timur, Kabupaten Morowali Utara

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon;**

[1.2] Membaca permohonan Pemohon;
Mendengar keterangan Pemohon;
Memeriksa bukti-bukti Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan yang diterima Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 30 Maret 2026 berdasarkan Akta Pengajuan Permohonan Pemohon Nomor 118/PUU/PAN.MK/AP3/03/2026 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi Elektronik (e-BRPK) pada tanggal 31 Maret 2026 dengan Nomor 120/PUU-XXIV/2026, yang telah diperbaiki dan diterima Mahkamah pada tanggal 14 April 2026, pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut.

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan:

“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan Badan peradilan yang berbeda di bawahnya dalam lingkungan Peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan Militer,

lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”;

2. Bahwa selanjutnya Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan:

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

3. Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, Mahkamah Konstitusi mempunyai Kewenangan untuk melakukan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 yang juga didasarkan pada Pasal 10 ayat (1) 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 (selanjutnya disebut UU MK), yang menyatakan:

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:

(a) Menguji undang-undang (UU) terhadap UUD RI tahun 1945”,

4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (selanjutnya disebut UU Kekuasaan Kehakiman) yang menyatakan:

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:

- a. Menguji undang-undang terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. Memutus pembubaran partai politik;
- d. Memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum; dan
- e. Kewenangan lain yang diberikan oleh undang-undang”.

5. Bahwa demikian pula kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam menguji Undang-undang terhadap UUD 1945 juga diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan UU No.13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas UU No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Selanjutnya Disebut UU PPP), menyatakan:

“Dalam hal suatu Undang-Undang diduga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pengujiannya di/akukan Oleh Mahkamah Konstitusi”

6. Bahwa Kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945 juga diatur dalam Pasal 1 angka 3 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (Selanjutnya disebut PMK 7/2025), yang menyatakan:

“Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945 yang selanjutnya disebut PUU adalah Perkara konstitusi yang menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi sebagaimana 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 Mahkamah Konstitusi (UU MK), termasuk pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perppu) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi.”

7. Bahwa berdasarkan seluruh uraian di atas, ketentuan yang diuji adalah Ketentuan norma Pasal dalam Undang-Undang, oleh karenanya terhadap Hal tersebut Mahkamah Konstitusi memiliki Kewenangan untuk: memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan terhadap Pasal 1 angka 15, Pasal 2 huruf j dan huruf l, serta Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 terhadap UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*)

1. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU MK menyatakan:

Pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, yaitu:

- a) Warga negara Indonesia;
- b) Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c) Badan hukum publik atau privat; atau
- d) Lembaga negara.

2. Bahwa terhadap syarat kedudukan Pemohon juga diatur dalam Pasal 4 ayat (1) PMK 7/2025, yang menyatakan:

Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah Pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang atau Perppu, yaitu:

- a. Perorangan warga negara Indonesia atau kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama;
- b. Kesatuan masyarakat 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 badan hukum privat; atau
 - d. Lembaga negara.
3. Bahwa selanjutnya terhadap kedudukan hukum PEMOHON yang menganggap Hak dan/atau kewenangan Konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang, menurut Pasal 4 ayat (2) PMK 7/2025 yang mengacu pada Putusan MK NO. 006/PUU-III/2025 Dan No. 011/PUU-V/2007, apabila:
- a. Ada hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon yang Diberikan oleh UUD 1945;
 - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusional Pemohon dirugikan Oleh berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan Pengujian;
 - c. Kerugian konstitusional dimaksud bersifat spesifik (khusus) dan Aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran Yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Ada hubungan sebab-akibat antara kerugian konstitusional dan Berlakunya undang-undang atau Perppu yang dimohonkan Pengujian; dan
 - e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya Permohonan, kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak Lagi atau tidak akan terjadi.
4. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, Pemohon secara nyata memenuhi seluruh unsur kerugian konstitusional, sehingga memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*. Selanjutnya Pemohon akan menguraikan pemenuhan unsur-unsur dimaksud sebagai berikut:

A. Adanya hak konstitusional Pemohon

Bahwa Pemohon sebagai warga negara Indonesia memiliki hak konstitusional sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, antara lain:

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945

Bahwa bunyi rumusan lengkap Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 adalah:

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

Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945

Bahwa bunyi rumusan lengkap Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 adalah:

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

Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945

Bahwa bunyi rumusan lengkap Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 adalah:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945,

Bahwa bunyi rumusan lengkap Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 adalah:

“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”

Bahwa dalam putusan 10/17/23/PUU-VI/2009 yang berkenaan tentang Penafsiran Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 MK pernah berpendapat bahwa,

“... Pasal 28H Ayat (2) UUD NRI 1945 adalah jaminan konstitusional Terhadap mereka yang mengalami peminggiran, ketertinggalan, pengucilan, Pembatasan, pembedaan, kesenjangan partisipasi dalam politik dan Kehidupan publik yang bersumber dari ketimpangan struktural dan sosial kultural masyarakat secara terus menerus. diskriminasi baik formal maupun informal dalam lingkup publik maupun privat atau yang dikenal dengan *Affirmative action* diperlukan bagi mereka agar dapat berpartisipasi secara adil dan seimbang”

Pasal 28I ayat (2), yaitu hak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif.

Adapun rumusan pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945 adalah sebagai berikut:

“Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”

Jika kita telusuri dalam beberapa dokumen perundang-undangan, maka akan sangat jarang menemukan istilah ‘diskriminatif’ dibandingkan ‘diskriminasi’. Perlu menjadi catatan bahwa diskriminatif sebagaimana yang dirumuskan oleh UUD NRI 1945 merupakan jenis kata sifat, sementara itu diskriminasi sebagaimana yang dirumuskan dalam beberapa dokumen perundang-undangan merupakan bentuk kata benda. Salah satu alasan mengapa dalam UUD NRI 1945 menyebutkan dengan istilah ‘diskriminatif’ karena menekankan pada prinsip dan larangan terhadap sifat perlakuan yang tidak adil, hal demikian berbeda dengan ‘diskriminasi’ pada dokumen perundang-undangan yang menekankan

pada tindakan konkret dan implementasi dari larangan tersebut. Oleh karenanya, dalam hal permohonan *a quo*, kami akan menggunakan istilah “diskriminasi” dalam penjelasan-penjelasan selanjutnya karena menekankan pada tindakan langsung yang bersifat konkret dari apa yang menjadi larangan.

Bahwa hak-hak yang telah dijabarkan tersebut bersifat fundamental dan tidak dapat dikurangi, termasuk oleh kebijakan yang tidak mempertimbangkan kondisi kelompok rentan seperti penyandang disabilitas.

B. Hak konstitusional tersebut dirugikan

Bahwa hak konstitusional Pemohon telah dirugikan secara nyata, karena Pemohon tidak dapat mengakses kesempatan untuk mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) akibat adanya pembatasan usia maksimal yang diterapkan secara seragam.

Bahwa pembatasan tersebut pada praktiknya tidak memberikan ruang bagi kondisi khusus penyandang disabilitas, sehingga menghasilkan perlakuan yang sama terhadap kondisi yang berbeda (*equal treatment in unequal conditions*), yang justru bertentangan dengan prinsip keadilan itu sendiri.

C. Kerugian bersifat spesifik dan aktual

Bahwa kerugian yang dialami Pemohon bersifat spesifik dan aktual (*actual and specific injury*) karena secara langsung berkaitan dengan kondisi pribadi Pemohon sebagai penyandang disabilitas mental/psikososial yang mengalami hambatan struktural dalam akses kesempatan yang setara, khususnya dalam proses seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN/CPNS).

Pemohon sejak usia 12 tahun telah kehilangan kedua orang tua dan tumbuh tanpa dukungan pengasuhan keluarga inti sejak masih berada pada jenjang pendidikan dasar. Kondisi tersebut menyebabkan Pemohon harus menjalani proses tumbuh kembang secara mandiri, termasuk menghadapi beban ekonomi, sosial, dan psikologis yang berat pada masa perkembangan anak dan remaja. Keadaan ini membentuk kondisi rentan (*vulnerable condition*) yang berpengaruh terhadap stabilitas psikologis Pemohon dalam jangka panjang.

Dalam perjalanan pendidikannya, Pemohon tetap berupaya menyelesaikan pendidikan hingga jenjang sarjana dengan kondisi merantau dan bekerja untuk membiayai kehidupan serta pendidikannya sendiri. Namun, situasi tersebut menempatkan Pemohon dalam tekanan hidup yang berkepanjangan dan berkelanjutan, yang pada akhirnya turut berkontribusi terhadap gangguan kesehatan mental yang dialami di kemudian hari.

Setelah menyelesaikan pendidikan pada tahun 2016, Pemohon tidak dapat serta-merta mengikuti proses seleksi CPNS secara optimal. Sekitar tahun 2019, Pemohon mulai mengalami gangguan kesehatan mental yang berdampak signifikan terhadap kemampuan kognitif, stabilitas emosi, konsentrasi, serta kesiapan dalam mengikuti proses seleksi aparatur sipil negara.

Pemohon dalam beberapa kesempatan tetap berupaya mengikuti seleksi CPNS sebagai bentuk ikhtiar untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun pada saat itu, Pemohon belum mengetahui dan belum memperoleh diagnosis medis yang jelas bahwa kondisi yang dialami termasuk dalam kategori disabilitas mental. Pemahaman tersebut baru diperoleh setelah Pemohon mendapatkan diagnosis medis yang lebih tepat, yaitu *Bipolar Disorder* dan *Borderline Personality Disorder* serta menjalani proses penanganan medis dan farmakoterapi secara berkelanjutan. [Bukti P-4]

Selain itu, Pemohon juga memiliki kondisi kesehatan fisik yang dibuktikan dengan hasil pemeriksaan laboratorium menunjukkan HBsAg reaktif, yang mengindikasikan adanya infeksi Hepatitis B. Kondisi tersebut turut mempengaruhi kesehatan fisik secara umum serta berdampak pada kesiapan dan stabilitas Pemohon dalam mengikuti proses seleksi pekerjaan. [Bukti P-6]

Dengan demikian, kerugian yang dialami Pemohon tidak bersifat hipotetis atau potensial, melainkan nyata, spesifik, dan telah terjadi, berupa keterbatasan akses yang setara dalam proses seleksi CPNS akibat kondisi disabilitas psikososial/mental yang dialami. Kerugian tersebut memiliki hubungan kausal langsung dengan perlakuan normatif dalam sistem seleksi yang belum sepenuhnya mengakomodasi kondisi

disabilitas psikososial/mental secara proporsional, sehingga Pemohon mengalami hambatan faktual dalam memperoleh kesempatan yang setara sebagai warga negara. [Bukti P-5]

Namun demikian, di sisi lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara tidak secara eksplisit mengatur batas usia pelamar maupun memberikan ketentuan khusus yang mempertimbangkan kondisi penyandang disabilitas dalam konteks tersebut. Ketiadaan pengaturan ini pada akhirnya membuka ruang bagi lahirnya kebijakan pada tingkat peraturan pelaksana yang bersifat seragam, tanpa mempertimbangkan perbedaan kondisi yang secara nyata dialami oleh kelompok penyandang disabilitas.

Bahwa kerugian yang saya alami tersebut bersifat aktual karena Pemohon secara nyata kehilangan kesempatan untuk mengikuti seleksi CPNS pada saat telah memenuhi kualifikasi kompetensi, namun terhalang oleh batasan usia yang tidak fleksibel.

Bahwa kondisi ini menunjukkan bahwa kerugian yang dialami bukan bersifat hipotetis, melainkan telah terjadi secara konkret dan langsung.

D. Adanya hubungan sebab-akibat (*causal verband*)

Bahwa kerugian konstitusional yang dialami Pemohon memiliki hubungan sebab-akibat yang jelas dengan berlakunya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya karena tidak adanya pengaturan afirmatif bagi penyandang disabilitas.

Bahwa ketiadaan norma tersebut telah menimbulkan kekosongan hukum (*legal vacuum*), yang kemudian diisi oleh kebijakan pelaksana yang bersifat seragam dan tidak mempertimbangkan kondisi khusus penyandang disabilitas.

Bahwa dengan demikian, kerugian yang dialami Pemohon bukan semata-mata akibat kebijakan teknis, melainkan bersumber dari tidak lengkapnya pengaturan dalam undang-undang yang seharusnya memberikan perlindungan konstitusional.

E. Adanya kemungkinan pemulihan

Bahwa apabila permohonan ini dikabulkan, maka Mahkamah akan memberikan tafsir konstitusional yang mewajibkan negara untuk

menghadirkan kebijakan afirmatif bagi penyandang disabilitas dalam rekrutmen ASN.

Bahwa dengan adanya tafsir tersebut, maka:

Pemohon akan memperoleh kembali kesempatan yang setara dalam mengikuti seleksi CPNS;

Kebijakan yang bersifat seragam dapat disesuaikan dengan kondisi kelompok rentan;

Dan kerugian konstitusional yang dialami Pemohon tidak akan terjadi lagi di masa yang akan datang.

Bahwa dengan terpenuhinya seluruh unsur kerugian konstitusional tersebut, maka Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) yang sah untuk mengajukan permohonan *a quo* di hadapan Mahkamah Konstitusi.

III. ALASAN PERMOHONAN (POSITA)

Bahwa ketentuan norma dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897) yang dimohonkan untuk diuji konstitusionalitasnya adalah sebagai berikut:

Pasal 1 angka 15 UU ASN yang menyatakan;

“Sistem Merit adalah penyelenggaraan Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.”

Pasal 2 huruf j UU ASN yang menyatakan;

“Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan asas nondiskriminatif.”

Pasal 2 huruf l UU ASN yang menyatakan;

“Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan asas keadilan dan kesetaraan.”

Pasal 27 ayat (2) UU ASN yang menyatakan;

“Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit.”

Pasal 28 ayat (2) UU ASN yang menyatakan;

“Ketentuan lebih lanjut mengenai Manajemen ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

yang selanjutnya disebut sebagai norma *a quo*.

Bertentangan secara bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*) terhadap UUD NRI 1945:

Bahwa norma *a quo* secara normatif mengatur prinsip sistem merit, asas non-diskriminatif, asas keadilan dan kesetaraan, serta pelimpahan pengaturan teknis Manajemen ASN kepada Peraturan Pemerintah.

Namun dalam implementasinya, norma *a quo* tidak memberikan jaminan operasional yang cukup untuk memastikan terpenuhinya hak konstitusional warga negara, khususnya kelompok rentan seperti penyandang disabilitas.

Bahwa meskipun norma *a quo* bersifat umum dan prinsipil, namun dalam praktiknya norma tersebut menjadi dasar pembentukan kebijakan teknis rekrutmen Aparatur Sipil Negara, termasuk penetapan batas usia, sehingga secara langsung menimbulkan kerugian konstitusional bagi Pemohon sebagai penyandang disabilitas.

Bahwa sebelum Pemohon menguraikan alasan-alasan pertentangan ketentuan norma *a quo* secara substansial, sistematis, dan langsung terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, terlebih dahulu Pemohon menegaskan bahwa norma-norma dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 1 angka 15, Pasal 2 huruf j, Pasal 2 huruf l, Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28 ayat (2), adalah bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai menjamin kesetaraan substantif serta tidak mengatur secara eksplisit kebijakan afirmatif (*affirmative action*) dan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) bagi penyandang disabilitas dalam sistem Manajemen ASN.

Bahwa pertentangan tersebut nyata apabila dikaitkan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu:

1. Pasal 27 ayat (2);
2. Pasal 28D ayat (1);
3. Pasal 28D ayat (2);
4. Pasal 28H ayat (2); dan
5. Pasal 28I ayat (2);

Yang secara konstitusional menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, kepastian hukum yang adil, kesetaraan dalam memperoleh pekerjaan, perlakuan khusus bagi kelompok rentan untuk mencapai kesetaraan substantif, serta perlindungan dari segala bentuk diskriminasi.

Bahwa untuk memperkuat argumentasi konstitusional Pemohon, Pemohon terlebih dahulu menguraikan dasar ilmiah, standar internasional, serta perbandingan hukum sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-5), Bipolar Disorder merupakan gangguan mental yang secara signifikan mempengaruhi fungsi kognitif, regulasi emosi, serta kemampuan seseorang dalam menjalankan aktivitas kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan.

Bahwa dalam perspektif hukum internasional, *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) mengakui bahwa disabilitas mencakup kondisi fisik, intelektual, mental, maupun psikososial yang dalam interaksi dengan berbagai hambatan dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif seseorang dalam masyarakat.

Bahwa Pasal 1 *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* CRPD secara tegas menyatakan bahwa penyandang disabilitas termasuk mereka yang memiliki keterbatasan jangka panjang, termasuk gangguan mental, yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat.

Bahwa lebih lanjut, Pasal 27 *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* CRPD menjamin hak penyandang disabilitas untuk bekerja secara setara, inklusif, dan bebas dari diskriminasi, termasuk kewajiban negara untuk menyediakan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) dalam dunia kerja.

Bahwa dengan demikian, penyandang disabilitas psikososial, termasuk kondisi seperti Bipolar Disorder, merupakan bagian dari subjek hukum yang dilindungi dalam CRPD dan berhak memperoleh perlindungan serta akses yang setara dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara.

Bahwa pengakuan tersebut sejalan dengan praktik hukum di berbagai negara, antara lain:

- Amerika Serikat melalui *Americans with Disabilities Act* (ADA),
- Inggris melalui *Equality Act* 2010, dan
- Australia melalui *Disability Discrimination Act* 1992,

yang secara tegas mengakui disabilitas mental/psikososial sebagai bagian dari disabilitas yang dilindungi hukum serta menjamin hak atas akomodasi yang layak dalam dunia kerja.

Selanjutnya, Pemohon menyampaikan dasar-dasar pengujian konstitusional sebagai berikut:

Bahwa norma *a quo* bertentangan secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*) dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sebagai berikut:

1. Bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 (Hak atas Pekerjaan dan Penghidupan Layak)

Bahwa Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjamin:

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

Bahwa norma *a quo* yang menekankan Sistem Merit tanpa kewajiban afirmatif yang jelas bagi penyandang disabilitas menyebabkan akses terhadap pekerjaan menjadi secara faktual tidak setara, sehingga hak konstitusional Pemohon untuk memperoleh pekerjaan yang layak menjadi terhambat.

Dengan demikian, norma *a quo* tidak memberikan jaminan substantif atas hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai memberikan kebijakan afirmatif dan perlakuan khusus bagi penyandang disabilitas.

2. Bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945 (Kepastian Hukum yang Adil dan Kesetaraan di Hadapan Hukum)

Bahwa Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menegaskan:

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

Bahwa pelimpahan pengaturan teknis Manajemen ASN kepada Peraturan Pemerintah di bawahnya tanpa batas normatif yang tegas dalam UU ASN No.20 Tahun 2023 berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) dan variasi kebijakan antar instansi.

Hal ini menyebabkan tidak adanya jaminan perlakuan yang sama dalam praktik seleksi CPNS/ASN, khususnya bagi penyandang disabilitas, sehingga bertentangan dengan prinsip kepastian hukum yang adil.

Dengan demikian, norma *a quo* tidak memberikan kepastian hukum yang adil dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai memberikan jaminan perlakuan yang setara dan kepastian hukum yang adil bagi penyandang disabilitas.

3. Bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 (Hak atas Kerja yang Adil dan Layak)

Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Bahwa Sistem Merit yang diterapkan secara formalistik tanpa mekanisme afirmatif bagi penyandang disabilitas mengakibatkan ketidakadilan substantif dalam akses kerja, karena tidak mempertimbangkan kondisi objektif yang berbeda antar pelamar.

Bahwa akibatnya, penyandang disabilitas mengalami hambatan dalam memperoleh kesempatan kerja yang adil dan layak.

Dengan demikian, norma *a quo* tidak menjamin perlakuan yang adil dan layak dalam akses pekerjaan dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai memberikan perlakuan yang adil melalui kebijakan afirmatif bagi penyandang disabilitas.

4. Bertentangan dengan Pasal 28H ayat (2) UUD NRI 1945 (Afirmasi dan Kesetaraan Substantif)

Bahwa Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 menegaskan:

“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”

Bahwa norma *a quo* tidak mengatur secara eksplisit kewajiban *affirmative action* atau akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas dalam sistem rekrutmen ASN.

Bahwa padahal secara konstitusional, negara wajib memberikan perlakuan khusus guna mencapai kesetaraan substantif.

Dengan demikian, norma *a quo* tidak menjamin perlakuan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 dan

oleh karenanya bertentangan sepanjang tidak dimaknai mewajibkan adanya kebijakan afirmatif dan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas.

5. Bertentangan dengan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI 1945 (Larangan Diskriminasi)

Bahwa Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 menegaskan:

“Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”

Bahwa penerapan Sistem Merit tanpa koreksi afirmatif berpotensi menimbulkan diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*) terhadap penyandang disabilitas (psikososial/mental).

Bahwa norma yang tampak netral dalam penerapannya justru berdampak tidak proporsional terhadap kelompok tertentu, khususnya penyandang disabilitas.

Dengan demikian, norma *a quo* tidak memberikan perlindungan efektif terhadap diskriminasi dan oleh karenanya bertentangan dengan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai melarang segala bentuk diskriminasi serta mewajibkan perlindungan khusus bagi penyandang disabilitas.

6. Bertentangan dengan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (*Lex Specialis*)

Bahwa Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas secara tegas mewajibkan negara untuk menjamin kesetaraan hak dalam pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 11 huruf a, menyediakan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) sebagaimana diatur dalam Pasal 18, serta menjamin perlindungan dari diskriminasi berdasarkan asas non-diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 2 huruf c. Lebih lanjut, Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) UU *a quo* juga menegaskan kewajiban negara dan sektor swasta untuk menyediakan kuota kerja bagi penyandang disabilitas sebagai bentuk afirmasi. [Bukti P-7]

Namun norma *a quo* dalam UU ASN tidak mengintegrasikan kewajiban tersebut secara eksplisit dalam Sistem Merit.

Akibatnya terjadi ketidakharmonisan norma (*norm conflict*) antara UU ASN dan UU Disabilitas, yang menyebabkan tidak terpenuhinya perlindungan hukum yang memadai bagi penyandang disabilitas.

7. Pelanggaran Prinsip Akomodasi yang Layak (*Reasonable Accommodation*)

Bahwa kewajiban akomodasi yang layak merupakan prinsip fundamental dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun norma *a quo* tidak mengatur secara eksplisit kewajiban tersebut dalam sistem rekrutmen ASN, sehingga Sistem Merit menjadi netral secara formal tetapi eksklusif secara substantif. Hal ini mengakibatkan tidak adanya mekanisme korektif terhadap ketimpangan kondisi penyandang disabilitas, termasuk Pemohon sebagai penyandang disabilitas psikososial/mental.

Bahwa pengaturan mengenai akomodasi yang layak tersebut sejalan dengan kewajiban internasional Indonesia sebagai negara pihak dalam *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011, khususnya Pasal 27 CRPD, yang telah secara hukum mengikat (*legally bound*) negara untuk menjamin hak penyandang disabilitas atas pekerjaan yang setara, inklusif, dan bebas dari diskriminasi.

Bahwa Pasal 27 CRPD tidak hanya menegaskan larangan diskriminasi dalam ketenagakerjaan, tetapi juga mewajibkan negara untuk mengambil langkah-langkah aktif dan progresif (*progressive realization*) berupa kebijakan afirmatif (*affirmative measures*) guna memastikan akses yang setara terhadap pekerjaan, termasuk dalam sektor publik, serta menjamin tersedianya lingkungan kerja yang inklusif dan adaptif bagi penyandang disabilitas. [Bukti P-8]

Bahwa kewajiban tersebut mencakup tidak hanya *negative obligation*, tetapi juga *positive obligation* yang bersifat aktif, yakni kewajiban negara untuk melakukan intervensi kebijakan, penyesuaian sistem rekrutmen, serta penyediaan akomodasi yang layak agar kesetaraan substantif benar-benar terwujud dalam praktik.

Bahwa dengan demikian, setiap kebijakan nasional di bidang ketenagakerjaan aparatur sipil negara, termasuk sistem rekrutmen berbasis Sistem Merit, wajib ditafsirkan selaras dengan kewajiban internasional tersebut, sehingga tidak boleh bersifat netral secara formal namun eksklusif secara substantif terhadap penyandang disabilitas.

8. Perbandingan dengan Kebijakan Afirmasi Negara (LPDP) sebagai Bukti Inkonsistensi Kebijakan

Bahwa Negara Republik Indonesia melalui program beasiswa Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) telah secara eksplisit menerapkan kebijakan afirmatif bagi penyandang disabilitas, dengan memberikan batas usia yang lebih longgar, yaitu maksimal 42 (empat puluh dua) tahun untuk program Magister (S2) dan maksimal 47 (empat puluh tujuh) tahun untuk program Doktor (S3) [Bukti P-1].

Kebijakan tersebut menunjukkan bahwa negara mengakui secara nyata adanya hambatan struktural yang dialami oleh penyandang disabilitas, antara lain keterbatasan akses pendidikan, keterlambatan dalam penyelesaian studi, serta hambatan sosial dan ekonomi lainnya.

Dengan demikian, secara prinsip negara telah menerima bahwa penyandang disabilitas memerlukan perlakuan khusus (*affirmative action*) guna mewujudkan kesetaraan yang berkeadilan.

Namun demikian, dalam kebijakan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), prinsip afirmatif tersebut tidak diterapkan secara konsisten, khususnya dalam hal pembatasan usia maksimal yang tetap disamaratakan pada angka 35 (tiga puluh lima) tahun tanpa adanya pengecualian bagi penyandang disabilitas.

Hal ini menimbulkan inkonsistensi kebijakan publik, di mana negara memberikan kesempatan pengembangan kapasitas melalui pendidikan hingga usia 42–47 tahun, tetapi tidak memberikan kesempatan yang sebanding untuk mengabdikan dalam sistem pemerintahan pada rentang usia tersebut.

Padahal, secara rasional dan sistematis, pendidikan tinggi yang difasilitasi oleh negara seharusnya berorientasi pada kontribusi nyata dalam pembangunan nasional, termasuk melalui jalur Aparatur Sipil Negara (ASN). Akibatnya, terjadi kondisi paradoks, yaitu negara mendanai pengembangan kapasitas penyandang disabilitas hingga usia matang, namun pada saat yang sama membatasi ruang pengabdian mereka melalui kebijakan batas usia yang tidak adaptif.

Kondisi tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan substantif, efektivitas kebijakan publik, serta tujuan pembangunan inklusif sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Oleh karena itu, sudah sepatutnya kebijakan batas usia CPNS diselaraskan dengan kebijakan afirmatif negara lainnya, dengan memberikan batas usia khusus bagi penyandang disabilitas yang lebih proporsional, paling sedikit hingga 40 (empat puluh) tahun atau lebih.

Hal ini menunjukkan bahwa negara:

- a. Mengakui adanya kebutuhan perlakuan khusus (*affirmative action*)
- b. Memberikan ruang lebih luas bagi penyandang disabilitas untuk berkembang

Namun, kebijakan tersebut tidak selaras dengan pembatasan usia CPNS yang jauh lebih ketat (35 tahun), sehingga menimbulkan ketidakkonsistenan kebijakan publik.

9. Fakta Empiris: Formasi Disabilitas dalam Rekrutmen ASN Banyak Tidak Terpenuhi

Bahwa dalam praktik rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN), formasi khusus penyandang disabilitas di berbagai instansi pemerintah masih sering tidak terpenuhi secara optimal dan bahkan banyak yang tidak terisi. [Bukti P-2]

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan afirmatif yang ada belum berjalan efektif serta belum diiringi dengan pemerataan akses yang inklusif bagi penyandang disabilitas.

Salah satu faktor utama yang menyebabkan hal tersebut adalah masih adanya ketimpangan dalam tingkat pendidikan penyandang disabilitas dibandingkan dengan masyarakat umum, yang dipengaruhi oleh keterbatasan akses pendidikan, fasilitas pendukung, serta hambatan sosial yang bersifat struktural.

Akibatnya, banyak penyandang disabilitas baru dapat memenuhi kualifikasi pendidikan pada usia yang lebih tinggi, sehingga ketika mereka telah siap secara kompetensi, justru terhalang oleh ketentuan batas usia maksimal dalam rekrutmen CPNS.

Dengan demikian, pembatasan usia yang kaku tanpa mempertimbangkan kondisi faktual tersebut justru mempersempit peluang pemenuhan formasi disabilitas dan bertentangan dengan tujuan kebijakan afirmatif itu sendiri,

yaitu menciptakan kesetaraan kesempatan dan inklusivitas dalam sistem pemerintahan.

10. Fakta Empiris Sektor Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas

Bahwa berdasarkan laporan Catatan Tahunan (CATAHU) 2022–2023 yang diterbitkan oleh Formasi Disabilitas sebagai organisasi masyarakat sipil yang berfokus pada advokasi hak penyandang disabilitas, ditemukan bahwa kondisi ketenagakerjaan penyandang disabilitas di Indonesia masih menunjukkan kesenjangan yang signifikan antara norma hukum (*das sollen*) dan praktik implementasi (*das sein*), khususnya dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak dan inklusif. [Bukti P-9]

Bahwa meningkatnya angka pengangguran di kalangan penyandang disabilitas menunjukkan bahwa regulasi dan kebijakan di tingkat nasional belum cukup menjamin pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam bidang ketenagakerjaan.

Bahwa dalam laporan tersebut ditemukan berbagai permasalahan struktural dengan adanya temuan kesenjangan dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan pada penyandang disabilitas sebagai berikut:

- a. Belum optimalnya kuota 2% untuk sektor pemerintah dan 1% untuk sektor swasta dilaksanakan. penyebabnya adalah ketidakharmonisan kebijakan nasional dan daerah, ketidaksesuaian kesempatan lowongan pekerjaan dengan potensi dan lulusan jenjang pendidikan bagi para penyandang disabilitas.
- b. Kurang tersedianya akomodasi layak dan aksesibilitas pada peserta seleksi dengan disabilitas netra, terutama yang mendaftar pada formasi umum. Idealnya, Bagi setiap pelamar dengan disabilitas, baik yang mengikuti seleksi pada formasi khusus maupun formasi umum, mendapatkan asesmen dan penyediaan aksesibilitas yang sama untuk memastikan hasil seleksi yang adil.
- c. Keberadaan formasi khusus justru dipahami sebagai pengkhususan penyandang disabilitas untuk hanya mendaftar pada formasi yang disediakan. Akibatnya, terjadilah diskriminasi oleh pandangan bahwa penyandang disabilitas tidak dapat mendaftar atau bekerja di luar formasi khusus yang telah ditetapkan. Padahal, formasi khusus hanyalah afirmasi

agar mempercepat pencapaian kuota sebagaimana dipersyaratkan undang-undang.

- d. Sejumlah bentuk ketidakadilan kerap dialami pekerja dengan disabilitas-khususnya bagi perempuan pekerja dengan disabilitas. Perbedaan upah, sarana akses dan alat bantu bekerja yang kurang tersedia, hingga kurangnya pemahaman yang menyebabkan perilaku yang tidak adil dan ramah bagi pekerja dengan disabilitas kerap kali ditemui dan diangkat dalam laporan ini.

Laporan ini, CATAHU 2022-2023 akan mengulas kebijakan dan regulasi yang memayungi pemenuhan hak ketenagakerjaan disabilitas, upaya pemerintah dalam implementasi atas regulasi dan kebijakan, kemajuan serta kemunduran yang terjadi di sejumlah wilayah sebagai dampak dari implementasi regulasi dan kebijakan, serta rekomendasi yang diajukan untuk perbaikan dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan.

Sejumlah kemajuan dalam kebijakan untuk menjamin pemenuhan hak kerja penyandang disabilitas, telah ada dan terbentuk di tingkat nasional dan daerah. Di tingkat nasional, pemerintah telah meratifikasi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) melalui UU No 19/2011, yang kemudian diperkuat dengan ditetapkannya UU Nomor 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas di mana pasal 45-60 secara spesifik menjamin pemenuhan hak ketenagakerjaan dan wirausaha.

Secara teknis, terdapat tiga peraturan turunan UU Nomor 8 Tahun 2016 terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam sektor ketenagakerjaan, yaitu PP Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, yang mengatur tentang upaya pemberdayaan dan kemandirian penyandang disabilitas masuk dalam sasaran strategis keempat dalam Rencana Aksi Nasional Penyandang Disabilitas (RAN PD); PP Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan mengamanatkan tiap pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan membentuk Unit Layanan Disabilitas yang menyediakan layanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas dan pemberi kerja meliputi penyediaan informasi, pendampingan, dan pemantauan; Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2021 tentang Rencana

Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) 2021-2025 terkait hak ketenagakerjaan.

Secara khusus, Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan untuk meningkatkan kapasitas pekerja melalui program pelatihan kerja dan kartu Prakerja. Berdasarkan data partisipasi angkatan kerja disabilitas untuk pelatihan hanya mencapai 10%. Dalam implementasinya, penyandang disabilitas sering kali masih menemui hambatan dalam mengakses pelatihan-pelatihan keterampilan kerja. Beberapa hambatan tersebut minimnya aksesibilitas komunikasi khususnya bagi teman tuli (tidak ada JBI), tidak tersosialisasikannya informasi peluang pelatihan secara masif, minimnya aksesibilitas materi dan metode yang diterapkan dalam pelatihan bagi ragam tertentu.

Di level daerah, pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas ini didorong melalui ULD Ketenagakerjaan yang merupakan amanat dari PP Nomor 60/2020. Kemajuan di daerah terkait ULD ditunjukkan dengan terbentuknya ULD di 23 Provinsi, 81 kabupaten dan 34 kota, meskipun belum semua berperan aktif. ULD belum sepenuhnya memiliki program kerja atau kegiatan seperti penjangkauan pencari kerja dari kalangan penyandang disabilitas, dan pameran kerja (*Job Fair*). Sebagai perwujudan prinsip keterlibatan yang dimandatkan oleh aturan tersebut. Dinas Tenaga Kerja sebagai *leading* sektor didorong untuk melibatkan perwakilan kelompok disabilitas dalam struktur tim ULD. Sejauh ini, keterlibatan penyandang disabilitas dalam penyelenggaraan ULD ketenagakerjaan inklusif masih minim.

Dukungan lain yang diberikan Pemerintah terkait hak ketenagakerjaan adalah melalui Perpres Nomor 36 Tahun 2020 tentang pengembangan kompetensi kerja melalui program kartu Prakerja. Data menunjukkan 86% angkatan kerja disabilitas mengetahui program tersebut. Namun, hanya sedikit yang mendaftar program kartu pra kerja ini, yakni hanya 6% (SAKERNAS, 2020). Dalam program Kartu Prakerja tidak disebutkan secara tertulis kesempatan bagi penyandang disabilitas sehingga ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya angka partisipasi penyandang disabilitas.

Di tingkat daerah, terdapat 19 Provinsi yang telah memiliki peraturan daerah yang menjamin pemenuhan hak penyandang disabilitas sampai Desember 2022. Meski telah ada peraturan daerah, faktanya belum seluruh daerah itu memahami sepenuhnya kebijakan dan sistem kuota serta teknis implementasinya. Untuk itu, Kementerian PANRB dan Badan Kepegawaian Nasional perlu memainkan peran pengawasan secara aktif terkait jumlah/kuota bagi pekerja disabilitas di Kementerian/Lembaga, Provinsi, Kabupaten/Kota dan perusahaan yang bisa dilakukan.

Kuota untuk tenaga kerja Formal belum terpenuhi, sektor informal tanpa perlindungan yang Pasti

Kuota 2% untuk pekerjaan di sektor pemerintah dan 1% untuk pekerjaan di sektor swasta hingga 2022 belum sepenuhnya terpenuhi. Meski telah ada regulasi terkait pembentukan ULD ketenagakerjaan, faktanya data yang ditunjukkan Sakernas 2022, ialah angkatan kerja yang bekerja di sektor formal hanya 18%. Oleh karena itu, ULD hendaknya berorientasi pada pemenuhan proses perekrutan yang tidak diskriminatif, sistem pengupahan. Yang layak, jenjang karier, dan lingkungan kerja yang aksesibel.

Ketersediaan Peluang Kerja Khusus Bagi Penyandang Disabilitas Di Sektor Formal

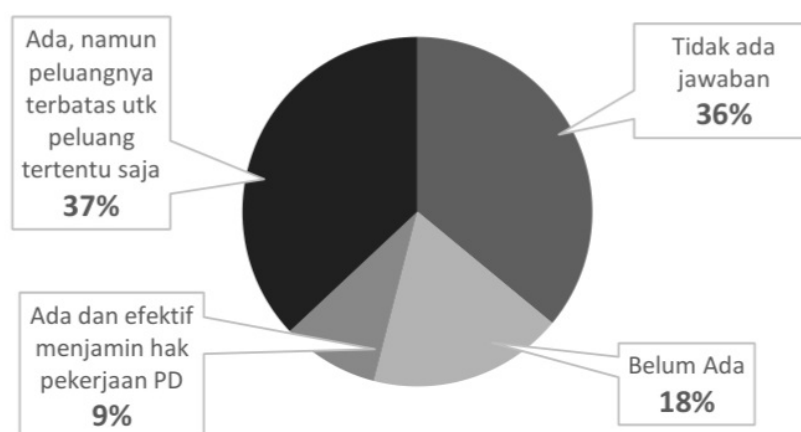


Diagram 7, Persentase Ketersediaan Peluang Kerja Bagi PD

Ketika sektor formal tidak menjadi jaminan dalam pekerjaan dengan berbagai tantangan yang dihadapi, penyandang disabilitas mengalihkan konsentrasinya ke sektor kerja informal. Hal ini pula yang menjadi alasan adanya data yang menunjukkan lebih dari separuh angkatan kerja penyandang disabilitas (58%) bekerja sebagai wirausaha, baik berusaha sendiri, dibantu buruh tetap dan tidak tetap. Sebanyak 10% angkatan kerja

dari kalangan penyandang disabilitas adalah pekerja bebas di pertanian dan non-pertanian.

Faktanya, jenis pekerjaan tersebut merupakan jenis pekerjaan tanpa perlindungan sosial seperti Program jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (IKK), dan Jaminan Kematian (JK), dan rentan mendapatkan pendapatan jauh di bawah rata-rata upah minimum (Prakarsa, 2022). Hal ini pula yang menjadi isu turunan dari hak ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas saat ini.

**PENYEDIAAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN
DISABILITAS BAGI PENCARI KERJA DENGAN
DISABILITAS**

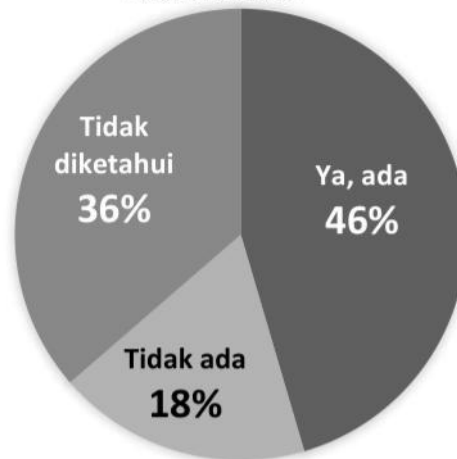


Diagram 8. Persentase penyediaan informasi ketenagakerjaan bagi Pencari Kerja

Temuan dalam CATAHU ini mencatat bahwa dalam sektor wirausaha, penyandang disabilitas sering kali tidak dapat mengakses program-program dukungan wirausaha karena tidak terpenuhinya persyaratan dokumen kependudukan (sebagai akibat tidak aksesibelnya layanan dukcapil), minimnya aksesibilitas dalam layanan finansial seperti perbankan dan koperasi, dan minimnya akses informasi program-program wirausaha yang diselenggarakan oleh pemerintah. Untuk mendukung wirausaha ini, pemerintah memberikan pelatihan ketrampilan usaha dan koperasi, namun hasil pelatihan belum dapat digunakan karena tidak melalui mekanisme asesmen awal untuk mengidentifikasi kebutuhan, ketertarikan penyandang disabilitas, peluang pengembangan usaha, dan akses pasar.

Masih Tingginya Angka Pengangguran Terbuka Penyandang Disabilitas di Usia Produktif

Data penyandang disabilitas usia produktif menurut BPS (2022) jumlah pengangguran terbuka di rentang usia 25-29 tahun masih tinggi. Pengangguran terbuka makin banyak muncul selain karena kondisi pasca COVID-19 juga kurangnya peluang kerja terbatas bagi penyandang disabilitas. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam mengurangi jumlah pengangguran adalah melalui kebijakan peningkatan keterampilan kerja. Pelatihan kerja yang inklusif dilakukan dan diupayakan agar meningkatkan jumlah angka partisipasi kerja dari para penyandang disabilitas.

Faktanya jumlah kenaikan pengangguran terbuka mencapai 11.000 dari tahun 2021 hingga 2022. Tingginya jumlah pengangguran pada penyandang disabilitas juga disebabkan: (1) Minimnya akses informasi kesempatan kerja; (2). Kesempatan kerja yang terbuka hanya pada ragam disabilitas tertentu misalnya tuli dan tidak menggunakan alat bantu; (3). Penyedia kerja tidak memberikan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas, sehingga tidak dapat memenuhi target capaian kerja dan mempengaruhi performa kerja.

Bila mengacu pada kebijakan yang ada, situasi ini tidak sesuai dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Peraturan Menteri PUPR Nomor 14 Tahun 2017 tentang persyaratan kemudahan bangunan. Namun, implementasi aturan tersebut belum dilaksanakan secara optimal. Pemilik kantor menyampaikan bahwa gedung kantor mereka sewa sehingga untuk renovasi akan sulit atau hampir tidak bisa diupayakan. Misalnya pembuatan bidang miring, *hand rail*/pegangan TANGAN, toilet yang aksesibel, *guiding block* atau ubin penunjuk arah bagi disabilitas netra.

Mayoritas Penyandang Disabilitas perempuan bekerja di sektor informal

Jumlah disabilitas yang bekerja di sektor informal menempati angka yang cukup signifikan dari tahun 2021 ke 2022. Perempuan disabilitas masih banyak bekerja di lingkungan kerja nonformal seperti pekerja rumah tangga yang rentan mengalami kekerasan, bekerja di rumah binatu (*laundry*), atau buruh cuci panggilan. Rendahnya pendidikan dan penguasaan ketrampilan yang menjadi syarat kualifikasi dari penyedia kerja tidak dapat dipenuhi. Data

Sukernas tahun 2021 menunjukkan hanya 10% penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja.

Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau swasta. Pada kenyataannya masih ditemukan pelatihan atau peningkatan keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan para penyandang disabilitas.

Selain itu perempuan penyandang disabilitas tidak dapat berkompetisi di bursa kerja. Perempuan penyandang disabilitas mental atau intelektual sering kali menjadi buruh panggilan yang tidak dibayar atau dengan upah yang tidak memadai, dan/atau pemberi kerja hanya memberikan imbalan berupa makanan.

ULD tidak Melakukan Fungsi dalam Pengawasan Implementasi Kuota Kerja bagi Penyandang Disabilitas

Meski telah ada ULD di 23 Provinsi, 81 kabupaten dan 34 kota, faktanya ULD belum memiliki peran strategis dalam pengawasan pemenuhan kuota kerja bagi penyandang disabilitas. Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM) yang dirumuskan melalui Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2021 telah memasukkan ini sebagai indikator capaian target dan pemantauan caturwulan, meskipun pada tahapan pelaksanaannya masih perlu diperkuat dengan proses yang lebih akuntabel, sehingga data-data tersebut dapat diketahui oleh publik.

Sebagai suatu basis data yang dapat dipertanggungjawabkan, karena berangkat dari kebijakan Pemerintah, sepatutnya data RANHAM tersebut dapat disampaikan sehingga menjawab kekosongan data terkait jumlah penyandang disabilitas yang diterima di sektor pemerintah dan swasta. Selain itu, ULD belum menjalankan fungsinya untuk memastikan pemenuhan akomodasi yang layak yang disediakan oleh penyedia kerja. Selain itu tata kelola rekrutmen tenaga kerja, pemberian jaminan ketenagakerjaan belum terpantau efektivitasnya.

Adanya Kesenjangan Gaji dan Jenjang Karier

Seorang penyandang disabilitas yang diterima di suatu perusahaan atau lembaga masih mengalami perlakuan diskriminatif sejak perekrutan, jumlah honor, bahkan jenjang karir/posisi karir. Penyandang disabilitas sulit mempertahankan pekerjaan karena masih kuatnya anggapan bahwa

mempekerjakan penyandang disabilitas memiliki risiko tinggi dan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk menunjang pekerjaan.

**PENYEDIAAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN
DISABILITAS BAGI PENCARI KERJA DENGAN
DISABILITAS**

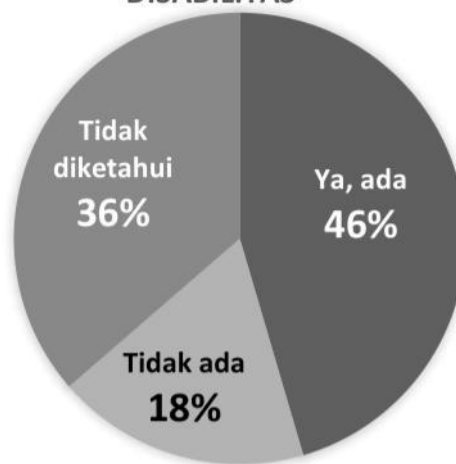


Diagram 8. Persentase penyediaan informasi ketenagakerjaan bagi Pencari Kerja

Peluang promosi jabatan bagi penyandang disabilitas relatif kecil karena dianggap tidak memiliki kemampuan dalam memimpin serta pengaruh kebijakan atasan yang membuat penyandang disabilitas tidak bisa berkariyer luas. Contoh kasus yang terjadi adalah penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal seperti membersihkan daun, telur asin, banyak mendapat upah yang rendah, bahkan tidak mendapat upah. Pemberi kerja hanya memberikan upah berupa makan siang atau makan malam.

Angka pengangguran penyandang disabilitas yang semakin meningkat menunjukkan bahwa regulasi dan kebijakan di tingkat nasional tidak cukup menjamin pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam pekerjaan. Terdapat kesenjangan dalam implementasi regulasi dan kebijakan tersebut:

- a. Unit Layanan Disabilitas di sejumlah daerah masih terbatas pada pembentukan saja, tidak dilengkapi dengan struktur dan infrastruktur yang memadai untuk menjalankan fungsi perannya. Sebagai unit yang berfungsi dalam penyedia informasi, pendampingan dan pemantauan ULD tidak memiliki sistem pendataan untuk merekam situasi ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Padahal, sistem pendataan ketenagakerjaan tersebut diperlukan untuk mengetahui penyandang disabilitas siap kerja, sektor pemerintah dan sektor swasta yang siap

menerima kerja dan yang masih harus ditingkatkan dalam menyediakan akomodasi yang layak. Fungsi pemantauan tidak dilengkapi penerapan sanksi yang tegas apabila terjadi pelanggaran atas hak ketenagakerjaan penyandang disabilitas.

- b. ULD hanya dimaknai sebagai unit tambahan yang dilekatkan pada organisasi perangkat daerah yang memiliki urusan ketenagakerjaan ULD akan bekerja jika terkait penyandang disabilitas saja, tidak dimaknai sebagai unit yang mengarusutamakan isu disabilitas dalam tata kelola pemenuhan hak ketenagakerjaan.

Oleh karena itu perlu ada peningkatan kapasitas terhadap ULD melalui pelatihan hak disabilitas, memberikan dukungan terhadap infrastruktur terutama terkait pendataan, melakukan kajian, membuat pelaporan serta menyediakan *system* pengaduan terhadap pelanggaran hak ketenagakerjaan. Monitoring dan evaluasi terhadap efektivitas kinerja ULD di daerah juga diperlukan agar memiliki legitimasi kuat maka diharapkan sekda dan BAPPEDA dapat menjalankan fungsi pemantauan dan evaluasi ULD ketenagakerjaan. Aturan turunan untuk menjalankan ULD (Petunjuk Pelaksanaan Petunjuk Teknis) perlu disusun hingga tahap yang lebih operasional.

Jaminan sosial ketenagakerjaan terinci dalam bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua. Ketiga jaminan tersebut saat ini lebih banyak diakses oleh penyandang disabilitas yang bekerja di sektor formal. Perlu dipertimbangkan untuk penyandang disabilitas yang bekerja di sektor pemerintah dan swasta sebagai tenaga kontrak/honorer. Karena jumlah penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal juga menunjukkan jumlah yang besar. Karena itu, regulasi dan kebijakan tentang perlindungan sosial untuk ketenagakerjaan perlu diperluas manfaatnya yaitu mencakup penyandang disabilitas tenaga honorer/kontrak, pekerja di sektor informal, dan yang bergerak di bidang kewirausahaan.

Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai perangkat teknis pemerintah dalam peningkatan kapasitas keterampilan kerja, tidak cukup menjawab persoalan kebutuhan pasar kerja untuk penyandang disabilitas. BLK tidak menyediakan akomodasi yang layak, penyesuaian kurikulum berdasarkan kebutuhan spesifik disabilitas, serta minimnya penjangkauan pada disabilitas. Karena itu

FORMASI Disabilitas merekomendasikan adanya revitalisasi dan reformasi BLK. Kementerian Tenaga Kerja perlu mengubah BLK hingga Kabupaten/Kota menjadi unit layanan yang memiliki sistem peningkatan keterampilan bagi disabilitas dalam dunia kerja dan kewirausahaan.

Bahwa seluruh fakta empiris tersebut menunjukkan bahwa sistem ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara, belum sepenuhnya menjamin terpenuhinya prinsip kesetaraan substantif, non-diskriminasi, dan perlindungan yang efektif bagi penyandang disabilitas.

Bahwa oleh karena itu, ketiadaan pengaturan eksplisit mengenai kebijakan afirmatif (*affirmative action*) dan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) dalam norma *a quo* berpotensi memperkuat praktik diskriminasi secara sistemik terhadap penyandang disabilitas, termasuk Pemohon.

Bahwa kondisi tersebut secara nyata menunjukkan bahwa norma *a quo*, dalam implementasinya, tidak mampu menjamin terpenuhinya hak konstitusional penyandang disabilitas sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga bertentangan dengan prinsip negara hukum dan keadilan substantif.

11. Fakta Empiris dan Hasil Penelitian Terkait Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Akses Pekerjaan

Bahwa memperkuat uraian mengenai ketidakefektifan implementasi prinsip akomodasi yang layak, inkonsistensi kebijakan afirmatif negara, serta masih terbatasnya akses penyandang disabilitas dalam rekrutmen ASN sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, terdapat temuan empiris yang relevan dalam penelitian yang berjudul “Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan” oleh Alia Harumdani Widjaja dkk. (Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara Mahkamah Konstitusi RI, 2020).

Bahwa dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa penyandang disabilitas masih menghadapi hambatan struktural dan sikap diskriminatif dalam akses terhadap pekerjaan, baik di sektor publik maupun sektor swasta. Hambatan tersebut tidak hanya bersifat individual, tetapi bersifat sistemik yang berkaitan dengan desain kebijakan dan implementasi regulasi ketenagakerjaan.

Bahwa penelitian tersebut juga menunjukkan adanya kesenjangan yang nyata antara penyandang disabilitas dan non-disabilitas, khususnya dalam aspek kesempatan kerja, tingkat pendidikan, serta akses terhadap sistem rekrutmen yang adil dan inklusif.

Bahwa lebih lanjut, meskipun negara telah menetapkan kebijakan afirmatif berupa kuota kerja bagi penyandang disabilitas, yaitu sebesar 2% pada instansi pemerintah dan 1% pada sektor swasta, namun ketentuan tersebut dalam praktiknya belum sepenuhnya efektif dalam memberikan perlindungan serta belum mampu menjamin terwujudnya kesetaraan substantif bagi penyandang disabilitas.

Bahwa temuan tersebut menunjukkan secara empiris bahwa meskipun secara normatif negara telah memberikan jaminan hukum terhadap hak penyandang disabilitas, namun implementasinya masih belum optimal, sehingga menyebabkan terjadinya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan realitas pelaksanaan (*das sein*) dalam pemenuhan hak atas pekerjaan.

Bahwa oleh karena itu, fakta empiris tersebut memperkuat dalil Pemohon bahwa sistem rekrutmen dan kebijakan ketenagakerjaan, termasuk dalam rekrutmen Calon Aparatur Sipil Negara (CPNS), belum sepenuhnya menjamin terpenuhinya prinsip kesetaraan substantif dan masih berpotensi bertentangan dengan:

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945;

Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945;

Pasal 28H ayat (2) UUD NRI Tahun 1945; dan

Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut, jelas bahwa norma *a quo* bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan hanya dapat dinyatakan konstitusional sepanjang dimaknai sebagaimana dimohonkan dalam petitum Pemohon, yaitu dengan mensyaratkan adanya kebijakan afirmatif (*affirmative action*) dan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) bagi penyandang disabilitas guna menjamin kesetaraan substantif.

IV. PETITUM

Berdasarkan seluruh fakta, uraian, dan alasan hukum yang didukung oleh alat bukti dalam permohonan ini, Pemohon memohon kepada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk memeriksa, mengadili, dan memutus permohonan ini sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa ketentuan norma dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897), yaitu:
 - a. Pasal 1 angka 15;
 - b. Pasal 2 huruf j;
 - c. Pasal 2 huruf l;
 - d. Pasal 27 ayat (2); dan
 - e. Pasal 28 ayat (2);

Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*), sepanjang tidak dimaknai bahwa:

- a. Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara wajib disertai dengan kebijakan afirmatif (*affirmative action*) bagi penyandang disabilitas;
 - b. Negara wajib menyediakan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) dalam seluruh proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara;
 - c. Ketentuan mengenai batas usia dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara wajib memberikan pengecualian atau perlakuan khusus yang proporsional bagi penyandang disabilitas;
 - d. Peraturan pelaksana dari Undang-Undang *a quo* harus menjamin kesetaraan substantif, non-diskriminasi, serta perlindungan khusus bagi penyandang disabilitas;
3. Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang dan/atau Pemerintah untuk menyesuaikan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang *a quo* sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi;
 4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau

Apabila Mahkamah Konstitusi berpendapat lain, Pemohon memohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

[2.2] Menimbang bahwa untuk membuktikan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-9, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Bukti Program LPDP berupa dokumen kebijakan afirmatif bagi penyandang disabilitas;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Bukti Formasi CPNS Disabilitas yang tidak terisi pada instansi pemerintah;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, bagian Pasal 1 angka 15, Pasal 2 huruf j, Pasal 2 huruf l, Pasal 27 ayat (2), dan Pasal 28 ayat (2);
4. Bukti P-4 : Fotokopi Surat Keterangan Dokter RS Mitra Manakarra tentang Diagnosa *Borderline Personality Disorder*, bertanggal 21 Desember 2024;
5. Bukti P-5 : Fotokopi Surat Keterangan Disabilitas Nomor 073/SKD/VIII/2023 dari Rumah Sakit Daerah Kabupaten Banggai, Surat Keterangan Sakit Nomor 1601/445.PKM-KB/B.II/VII/2025 dari Puskesmas Kampung Baru Kabupaten Banggai, Surat Keterangan Tidak Mampu Nomor 048/284/DS-BTB/VII/2025 dari Desa Bungintimbe Kecamatan Petasia Timur Kabupaten Morowali Utara;
6. Bukti P-6 : Fotokopi Hasil Pemeriksaan Laboratorium RS Claire Medika Kab. Banggai tentang imuno serologi yang menunjukkan HBsAg Reaktif, bertanggal 22 Juli 2025;
7. Bukti P-7 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, bagian Pasal 2 huruf c, Pasal 11 huruf a, Pasal 18 serta Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2);
8. Bukti P-8 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD), bagian Pasal 27 Pekerjaan dan Lapangan Kerja;

9. Bukti P-9 : Fotokopi bagian Buku: Inklusi - Laporan Catatan Tahunan (CATAHU) 2022–2023, bagian Fakta Empiris Sektor Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas, diterbitkan oleh Formasi Disabilitas.

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk Berita Acara Persidangan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554, selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), Mahkamah berwenang, antara lain, mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945;

[3.2] Menimbang bahwa permohonan Pemohon adalah permohonan pengujian konstitusionalitas undang-undang, *in casu* norma Pasal 1 angka 15, Pasal 2 huruf j dan huruf l, serta Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897, selanjutnya disebut UU 20/2023) terhadap UUD NRI Tahun 1945, sehingga Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

[3.3] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan lebih lanjut kedudukan hukum Pemohon dan pokok permohonan, Mahkamah terlebih dahulu akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

[3.3.1] Bahwa Mahkamah telah memeriksa permohonan *a quo* dalam sidang pemeriksaan pendahuluan dengan agenda mendengarkan pokok-pokok permohonan Pemohon pada tanggal 9 April 2026. Berdasarkan ketentuan Pasal 39 UU MK serta Pasal 36 ayat (3) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 Tahun 2025 tentang Tata Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (selanjutnya disebut PMK 7/2025), Mahkamah telah memberikan nasihat kepada Pemohon untuk memperbaiki sistematika permohonan dan substansi sistematika dimaksud terutama berkenaan dengan objek norma yang hendak dilakukan pengujian konstitusionalitasnya, kewenangan Mahkamah, memperjelas kedudukan hukum Pemohon dan anggapan kerugian konstitusional yang dialami Pemohon, memperkuat alasan-alasan permohonan (*posita*) terutama mengenai pertentangan antara norma yang dimohonkan pengujian dengan dasar pengujian dalam UUD NRI Tahun 1945 dan memperjelas hal-hal yang dimohonkan untuk diputus (*petitum*) agar sesuai dengan ketentuan berkaitan dengan penyusunan permohonan sebagaimana diatur dalam PMK 7/2025 [vide Risalah Sidang, tanggal 9 April 2026, hlm. 11 - 31]. Berkenaan dengan saran dan nasihat yang disampaikan Mahkamah dalam sidang pendahuluan tersebut, Pemohon diberikan kesempatan memperbaiki permohonan paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal 9 April 2026, yaitu hingga paling lama tanggal 22 April 2026, pukul 12.00 WIB. Dalam hal ini, para Pemohon telah menyampaikan perbaikan permohonan melalui surat elektronik (*surel/online*) yang diterima Mahkamah pada hari Selasa, tanggal 14 April 2026 pukul 19.30 WIB. Selanjutnya, pada tanggal 22 April 2026 pukul 15.30 WIB, Mahkamah menyelenggarakan sidang pendahuluan dengan agenda mendengarkan perbaikan permohonan dan pengesahan alat bukti.

[3.3.2] Bahwa terhadap perbaikan permohonan *a quo*, selanjutnya Mahkamah akan menilai perihal syarat formal suatu permohonan, yaitu berkaitan dengan kesesuaian sistematika atau format permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD NRI Tahun 1945 sesuai dengan ketentuan Pasal 30 huruf a dan Pasal 31 ayat (1) UU MK serta Pasal 10 ayat (3) dan Pasal 36 ayat (1) PMK 7/2025, sebagai berikut.

Pasal 30 huruf a UU MK

Permohonan wajib dibuat dengan uraian yang jelas mengenai:

- a. pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Pasal 31 ayat (1) UU MK

(1) Permohonan sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. nama dan alamat pemohon;
- b. uraian mengenai perihal yang menjadi dasar permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30; dan
- c. hal-hal yang diminta untuk diputus.

Pasal 10 ayat (3) PMK 7/2025

Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat nama dan alamat Pemohon dengan menguraikan hal-hal antara lain:

- a. kewenangan Mahkamah;
- b. kedudukan hukum Pemohon;
- c. alasan-alasan Permohonan (posita); dan
- d. hal-hal yang diminta untuk diputus (petitum).

Pasal 36 ayat (1) PMK 7/2025

Dalam Pemeriksaan Pendahuluan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) huruf a, Mahkamah memeriksa identitas Pemohon dengan kelengkapan dan kejelasan materi Permohonan yang meliputi:

- a. kewenangan Mahkamah;
- b. kedudukan hukum Pemohon;
- c. alasan permohonan (posita); dan
- d. hal-hal yang diminta untuk diputus (petitum)

Bahwa berdasarkan ketentuan persyaratan formal tersebut di atas, pada dasarnya permohonan Pemohon telah disusun sesuai dengan sistematika atau format permohonan. Dalam hal ini, permohonan Pemohon *a quo* telah menguraikan perihal kewenangan Mahkamah [vide Permohonan hlm. 2-4], kedudukan hukum para Pemohon [vide Permohonan hlm. 4-10], alasan-alasan permohonan (posita) [vide Permohonan hlm. 10-29], dan hal-hal yang dimohonkan untuk diputus (petitum) [vide Permohonan hlm. 30-31].

[3.3.3] Bahwa sekalipun secara formal permohonan Pemohon telah disusun sesuai dengan format atau sistematika permohonan sebagaimana diatur dalam ketentuan dimaksud di atas, selanjutnya Mahkamah juga akan menilai keterpenuhan persyaratan formal dari aspek ketepatan dan kejelasan uraian materi atau substansi dari masing-masing bagian pada sistematika tersebut maupun dari aspek kesesuaian antara posita dan petitum. Artinya, sekalipun permohonan Pemohon telah disusun dan memuat sistematika atau format permohonan secara benar, penilaian perihal keterpenuhan syarat formal suatu permohonan tidak hanya

sampai pada sistematika *an sich*, namun Mahkamah juga akan menilai keterpenuhan kejelasan dan ketepatan isi/substansi dari setiap bagian dalam sistematika serta kesesuaian antara posita dan petitum permohonan. Penilaian tersebut didasarkan pada ketentuan Pasal 51 ayat (3) huruf b UU MK dan Pasal 68 PMK 7/2025 sebagai berikut:

Pasal 51 ayat (3) huruf b UU MK

Pemohon wajib menguraikan dengan jelas materi muatan dalam ayat, pasal, dan/atau bagian undang-undang dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 68 PMK 7/2025

Mahkamah dapat menyatakan Permohonan tidak jelas atau kabur antara lain karena:

- a. adanya ketidaksesuaian antara dalil Permohonan dalam posita dengan petitum;
- b. dalil tidak terdapat dalam posita tetapi terdapat dalam petitum atau sebaliknya;
- c. adanya permintaan Pemohon dalam petitum yang saling bertentangan antara satu dengan yang lainnya dan tidak memberikan pilihan alternatif.

Bahwa terhadap persyaratan formal sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (3) huruf b UU MK dan Pasal 68 PMK 7/2025 tersebut di atas, setelah mencermati secara saksama ihwal permohonan *a quo*, Mahkamah mendapatkan fakta hukum sebagai berikut.

Bahwa setelah Mahkamah membaca secara komprehensif bagian posita permohonan *a quo*, telah ternyata Pemohon tidak menguraikan pertentangan setiap norma pasal dalam UU 20/2023 yang dimohonkan pengujian dengan setiap norma pasal yang digunakan sebagai dasar pengujian dalam UUD NRI Tahun 1945. Pemohon dalam permohonan *a quo* hanya menjelaskan mengenai penerapan sistem merit dalam UU 20/2023 yang dianggap tidak memberikan *affirmative action*, mengakibatkan tidak adanya jaminan operasional yang cukup untuk memastikan terpenuhinya hak-hak konstitusional warga negara khususnya bagi penyandang disabilitas. Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah menilai bahwa dengan susunan posita yang demikian, Pemohon tidak dapat menguraikan alasan-alasan terkait dengan materi muatan yang terdapat dalam setiap norma pasal yang dimohonkan pengujian memiliki pertentangan dengan masing-masing norma pasal yang menjadi dasar pengujian dalam UUD NRI Tahun 1945. Artinya, adanya pertentangan antara norma pasal yang dimohonkan pengujian dengan norma pasal

UUD NRI Tahun 1945 adalah alasan/argumentasi fundamental untuk mendalilkan bahwa suatu norma undang-undang bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945.

Bahwa selain mempelajari alasan-alasan permohonan (posita) sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah juga mencermati bagian petitum permohonan *a quo* yang rumusannya sebagai berikut.

2. Menyatakan bahwa ketentuan norma dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897), yaitu:
 - a. Pasal 1 angka 15;
 - b. Pasal 2 huruf j;
 - c. Pasal 2 huruf l;
 - d. Pasal 27 ayat (2); dan
 - e. Pasal 28 ayat (2);
 Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat (*conditionally unconstitutional*), sepanjang tidak dimaknai bahwa:
 - a. Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara wajib disertai dengan kebijakan afirmatif (*affirmative action*) bagi penyandang disabilitas;
 - b. Negara wajib menyediakan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) dalam seluruh proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara;
 - c. Ketentuan mengenai batas usia dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara wajib memberikan pengecualian atau perlakuan khusus yang proporsional bagi penyandang disabilitas;
 - d. Peraturan pelaksana dari Undang-Undang *a quo* harus menjamin kesetaraan substantif, non-diskriminasi, serta perlindungan khusus bagi penyandang disabilitas;
3. Memerintahkan kepada pembentuk undang-undang dan/atau Pemerintah untuk menyesuaikan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang *a quo* sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi;

Bahwa berdasarkan petitum permohonan Pemohon sebagaimana tersebut di atas, telah ternyata petitum angka 2 dan angka 3 tidak dirumuskan sebagaimana lazimnya rumusan petitum dalam pengujian undang-undang di Mahkamah. Berkenaan dengan ketidaklaziman rumusan petitum angka 2 tersebut disebabkan karena terdapat beberapa norma pasal dalam UU 20/2023 yang dimohonkan pengujian di dalam satu petitum sekaligus, padahal masing-masing norma pasal yang terdapat dalam petitum angka 2 memiliki makna yang berbeda, sementara Pemohon memohon untuk dilakukan pemaknaan yang sama. Dengan rumusan yang demikian, menurut Mahkamah, petitum angka 2 dimaksud telah menimbulkan ketidakjelasan/ambiguitas karena masing-masing pasal yang

dimohonkan pengujian konstiusionalitas akan dimaknai dengan seluruh rumusan kalimat pemaknaan sebagaimana tercantum dalam petitum, ataukah pada masing-masing pasal yang yang dimohonkan pengujian konstiusionalitas hanya akan dimaknai dengan salah satu atau beberapa rumusan kalimat pemaknaan secara keseluruhan.

Bahwa lebih lanjut, selain berkenaan dengan hal-hal tersebut di atas, jika dicermati lebih lanjut berkaitan dengan permohonan Pemohon, Mahkamah menilai antara posita dan petitum permohonan terdapat ketidaksesuaian, di mana dalam petitum angka 2, Pemohon memohon pemaknaan secara bersyarat terhadap beberapa norma Pasal UU 20/2023 karena dianggap terdapat permasalahan konstiusionalitas norma, sedangkan dalam posita permohonan, Pemohon pada pokoknya membenarkan bahwa tidak terdapat permasalahan konstiusionalitas norma melainkan hanya permasalahan implementasi norma [vide permohonan hlm. 10 dan hlm 29]. Selain itu, terhadap petitum angka 2, setelah memeriksa dan mengaitkan secara saksama dengan bagian alasan-alasan permohonan (posita), Mahkamah tidak menemukan uraian yang menjelaskan permasalahan konstiusional pada masing-masing norma pasal yang dimohonkan pengujian, sebagaimana telah dipertimbangkan tersebut di atas.

Bahwa berdasarkan seluruh fakta hukum sebagaimana diuraikan di atas, oleh karena posita permohonan Pemohon tidak menguraikan pertentangan antara norma pasal-pasal UU 20/2023 yang dimohonkan pengujian dengan norma pasal yang terdapat dalam UUD NRI Tahun 1945 dan hal-hal yang dimohonkan untuk diputus (petitum) terdapat ketidakjelasan/ambiguitas, serta adanya ketidaksesuaian antara posita dan petitum, maka tidak terdapat keraguan bagi Mahkamah untuk menyatakan permohonan Pemohon adalah tidak jelas atau kabur (*obscur*).

[3.4] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum di atas, meskipun Mahkamah berwenang mengadili permohonan Pemohon, namun oleh karena permohonan tidak jelas atau kabur (*obscur*) maka Mahkamah tidak mempertimbangkan permohonan Pemohon lebih lanjut.

[3.5] Menimbang bahwa terhadap hal-hal lain dan selebihnya tidak dipertimbangkan lebih lanjut karena dinilai tidak ada relevansinya.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Permohonan Pemohon tidak jelas atau kabur (*obscur*);
- [4.3]** Permohonan Pemohon tidak dipertimbangkan lebih lanjut.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6554), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076).

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili:

Menyatakan permohonan Pemohon tidak dapat diterima.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Daniel Yusmic P Foekh, M. Guntur Hamzah, Enny Nurbaningsih, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Adies Kadir, dan Liliek Prisbawono Adi, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Kamis**, tanggal **dua puluh tiga**, bulan **April**, tahun **dua ribu dua puluh enam**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Selasa**, tanggal **dua belas**, bulan **Mei**, tahun **dua ribu dua puluh enam**, selesai diucapkan pukul **14.19 WIB** oleh sembilan Hakim Konstitusi, yaitu Suhartoyo selaku Ketua merangkap Anggota, Saldi Isra, Daniel Yusmic P Foekh, M. Guntur Hamzah, Enny Nurbaningsih, Ridwan Mansyur, Arsul Sani, Adies Kadir, dan Liliek Prisbawono Adi, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh

Alifah Rahmawati sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon, Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili, dan Presiden atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Suhartoyo

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Daniel Yusmic P. Foekh

ttd.

M. Guntur Hamzah

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Ridwan Mansyur

ttd.

Arsul Sani

ttd.

Adies Kadir

ttd.

Lilieek Prisbawono Adi

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Alifah Rahmawati



Plt. Panitera
Wiryanto - NIP 196406051988031001
Digital Signature

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110
Telp: 021-23529000 Fax: 021-3520177
Email: office@mkri.id