



**MAHKAMAH KONSTITUSI
REPUBLIK INDONESIA**

**IKHTISAR PUTUSAN
NOMOR 124/PUU-XXII/2024
Tentang
Diskriminasi berbasis Usia (Ageism)
dalam Rekrutmen Tenaga Kerja**

Pemohon	: Leonardo Olefins Hamonangan, dkk
Jenis Perkara	: Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU 39/1999) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945).
Pokok Perkara	: Pasal 135 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 menurut para Pemohon bertentangan dengan UUD 1945 karena karena memunculkan praktik <i>ageism</i> atau diskriminasi berdasarkan usia dan melanggar diskriminasi usia pada lowongan pekerjaan yang menciderai hak-hak konstitusional pencari kerja.
Amar Putusan	: Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.
Tanggal Putusan	: Kamis, 2 Januari 2025.
Ikhtisar Putusan	:

Para Pemohon adalah perorangan warga negara Republik Indonesia. Pemohon I belum memperoleh pekerjaan dan sedang mencari kerja; Pemohon II adalah *driver online* dengan penghasilan tidak menentu dan tidak memperoleh jaminan maupun tunjangan pekerja; sedangkan Pemohon III belum mempunyai pekerjaan tetap. Para Pemohon menjelaskan bahwa dalam usahanya mencari pekerjaan akan mengalami diskriminasi usia seiring dengan bertambahnya usia para Pemohon.

Terkait dengan kewenangan Mahkamah, bahwa oleh karena permohonan para Pemohon adalah permohonan untuk menguji konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 terhadap Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Terkait dengan kedudukan hukum Pemohon, permohonan para Pemohon pada pokoknya mempermasalahkan konstitusionalitas frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan norma Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 yang dimohonkan pengujian, karena kedua ketentuan

demikian merugikan para Pemohon sebagai pencari kerja. Kerugian yang dialami para Pemohon akibat berlakunya frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 adalah karena kedua norma tersebut memungkinkan perusahaan (calon pemberi kerja) mengatur/membuat sendiri syarat-syarat yang tidak masuk akal untuk merekrut pekerja, seperti menentukan syarat penampilan menarik, upah di bawah rata-rata, dan usia.

Menurut para Pemohon frasa tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 karena frasa dalam norma yang dimohonkan pengujian tersebut tidak melarang penggunaan parameter usia sebagai syarat rekrutmen tenaga kerja. Begitu pula dengan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 karena tidak memasukkan pembedaan atas dasar usia sebagai salah satu unsur diskriminasi. Bahwa terlepas terbukti atau tidaknya dalil Pemohon I sampai dengan Pemohon III berkenaan dengan inkonstitusionalitas frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 yang dimohonkan pengujian, Mahkamah berpendapat Pemohon I sampai dengan Pemohon III (selanjutnya disebut para Pemohon) memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*.

Bahwa Para Pemohon mendalilkan frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003, memohonkan agar Mahkamah memaknai frasa tersebut menjadi “pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang mengumumkan lowongan pekerjaan yang mensyaratkan usia, berpenampilan menarik, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan, kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan”. Menurut Mahkamah petitum demikian tidak mungkin dapat dikabulkan. Sebab menurut Mahkamah, semua jenis pekerjaan mempunyai kekhususan atau karakter yang berbeda, di mana untuk mengerjakannya dibutuhkan kemampuan teknis dan kondisi tertentu yang berbeda antara satu jenis pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya.

Pemberi kerja sebagai pihak yang merancang pekerjaan dimaksud adalah pihak yang paling mengerti kemampuan atau kondisi apa saja yang dibutuhkan dan harus dipenuhi oleh tenaga kerja yang akan melakukan pekerjaan dimaksud. Pekerjaan yang dimaksud tentunya adalah pekerjaan formal atau jenis pekerjaan yang dikreasikan dalam arti diciptakan oleh pemberi kerja (antara lain perusahaan, lembaga, organisasi), dan bukan pekerjaan informal dan/atau wiraswasta yang dikreasikan atau diciptakan oleh pekerja itu sendiri. Dengan demikian sudah sewajarnya apabila dalam konteks rekrutmen/penerimaan tenaga kerja, pemberi kerja mempunyai hak untuk menentukan syarat-syarat bagi pekerja yang akan direkrutnya, khususnya syarat kemampuan/keterampilan yang berkorelasi langsung dengan pekerjaan dimaksud.

Para Pemohon juga mendalilkan dalam posisinya sebagai pencari kerja membutuhkan adanya kesetaraan (posisi setara) dalam hal kompetisi/persaingan mencari kerja. Berkaitan dengan dalil *a quo*, Mahkamah menegaskan hal demikian pada prinsipnya sudah diatur dan dilindungi oleh UUD NRI Tahun 1945 dan UU 39/1999 yang mempertegas ketentuan yang termaktub dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Pasal 38 ayat (1) UU 39/1999 menyatakan, “Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.” Selanjutnya, dalam ayat (2) ditentukan pula, “Setiap orang berhak

dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Dalam konteks kesulitan yang saat ini sedang dihadapi para Pemohon untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan tidak dapat dilepaskan dari kondisi bahwa: *Pertama*, jumlah pekerjaan yang tersedia pada umumnya tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. *Kedua*, karakter masing-masing pekerjaan beragam/berbeda sehingga membutuhkan kemampuan teknis atau kondisi pekerja yang berbeda-beda pula, di mana tidak semua pekerja mempunyai derajat kemampuan teknis dan/atau memenuhi kondisi yang sama untuk melakukan pekerjaan dimaksud. Oleh karena itu, dalam perspektif pemberi kerja perlu melakukan proses seleksi agar dapat memperoleh calon pekerja yang mampu mengerjakan pekerjaan dimaksud untuk meningkatkan produktifitas perusahaan (pemberi kerja).

Dalam kondisi masih adanya ketimpangan antara rendahnya lowongan atau ketersediaan pekerjaan dengan tingginya jumlah pencari kerja, maka peniadaan atau menyeragamkan syarat kerja pada hakikatnya hanya akan memindahkan masalah dari para Pemohon (sebagai pencari kerja) kepada pencari kerja lain yang nantinya tidak dapat bersaing dari para Pemohon. Penilaian demikian bukan berarti Mahkamah tidak berpihak atau tidak mau memahami kondisi yang dihadapi para Pemohon, namun Mahkamah berupaya menunjukkan konsekuensi logis dari ketimpangan antara jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan dunia kerja yang menjadi realitas ketenagakerjaan saat ini.

Berkaitan dengan hal ini, karena isu utama yang dipersoalkan para Pemohon pada pokoknya bermuara pada kesulitan mendapatkan pekerjaan maka menurut Mahkamah campur tangan negara diperlukan sebab hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak ekonomi, sosial, dan budaya (ekosob) yang dalam pemenuhannya memerlukan campur tangan negara. Oleh karena itu, negara harus membuka atau menciptakan sebanyak-banyaknya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi rata-rata pencari kerja di Indonesia, namun bukan dalam bentuk meniadakan perbedaan standar/syarat pekerjaan, atau dalam bentuk menyamakan standar/syarat untuk semua jenis pekerjaan. Sekalipun demikian, tetap diperlukan peran warga negara untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri secara kreatif.

Terkait dengan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan hukum kepada setiap individu yang didalilkan para Pemohon, menurut Mahkamah perlindungan dalam konteks menyamakan atau menyeragamkan syarat bagi pencari kerja adalah tidak tepat karena justru memunculkan kondisi pemberi kerja “dipaksa” menerima kualitas pekerja yang tidak memenuhi kebutuhan spesifik suatu pekerjaan, sebagaimana hal ini telah ditegaskan bahwa, “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi” [vide Pasal 32 ayat (1) UU 13/2003].

Para Pemohon juga mempermasalahkan konstitusionalitas norma Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 yang menurut para Pemohon tidak mengakomodir perlindungan terhadap praktik *ageism*. Menurut Mahkamah perbedaan perlakuan dalam proses perekrutan kerja, *in casu* persyaratan batasan usia tidak serta-merta dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi yang melanggar prinsip kesetaraan hak asasi manusia. Mahkamah berpendapat ketentuan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 telah memberikan batasan tegas mengenai apa yang dimaksud dengan tindakan diskriminatif, yaitu pembedaan berdasarkan agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik, tanpa ikut memasukkan pembedaan yang didasarkan pada parameter usia. Artinya, pemberlakuan syarat batas usia dalam proses perekrutan kerja lebih terkait dengan kebutuhan objektif pemberi kerja yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan tertentu. Syarat-

syarat termasuk pembatasan usia umumnya diterapkan untuk memastikan bahwa calon pekerja memiliki kompetensi atau kualifikasi tertentu yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemberian syarat usia tersebut tidak dapat serta-merta dianggap sebagai tindakan diskriminatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 UU 39/1999.

Berdasarkan pertimbangan hukum demikian, Mahkamah menilai frasa “dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” dalam norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 1 angka 3 UU 39/1999 telah memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum terkait pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, bukan sebagaimana yang didalilkan para Pemohon.

Dengan demikian, Mahkamah menjatuhkan putusan yang amarnya Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

Pendapat Berbeda (*Dissenting Opinion*)

Terhadap putusan Mahkamah *a quo*, terdapat pendapat berbeda dari 1 (satu) orang Hakim Konstitusi, yaitu Hakim Konstitusi M. Guntur Hamzah yang menyatakan sebagai berikut:

Bahwa 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*).