



**IKHTISAR PUTUSAN
PERKARA NOMOR 159/PUU-XXII/2024**

Tentang

Syarat TOEFL Dalam Mendaftar Pekerjaan

Pemohon	: Hanter Oriko Siregar
Jenis Perkara	: Pengujian Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 20/2023) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945)
Pokok Perkara	: Pengujian Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 37 UU 20/2023 terhadap Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.
Amar Putusan	: Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya
Tanggal Putusan	: Jumat, 3 Januari 2025

Ikhtisar Putusan

Pemohon adalah perseorangan warga negara Indonesia pembayar pajak yang telah mencoba mendaftarkan diri sebagai CPNS di Mahkamah Agung, Kejaksaan RI, dan KPK RI serta mendaftar di instansi swasta tetapi gagal karena adanya persyaratan menguasai bahasa asing yang dibuktikan dengan adanya TOEFL.

Terkait dengan kewenangan Mahkamah oleh karena permohonan Pemohon adalah pengujian Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 37 UU 20/2023 terhadap Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan Pemohon;

Terkait dengan kedudukan hukum Pemohon yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Pemohon telah dirugikan hak konstitusionalnya karena telah gagal dan tidak dapat mendaftarkan diri sebagai CPNS di lingkungan instansi pemerintah dan sebagai pekerja di instansi swasta karena adanya persyaratan wajib berupa menguasai bahasa asing khususnya bahasa Inggris yang dibuktikan dengan adanya sertifikat TOEFL. Berlakunya norma Pasal *a quo* telah memberikan kewenangan kepada instansi pemerintah dan instansi swasta dengan kewenangan sebebas-bebasnya dalam menentukan dan merekrut para pekerja sehingga berpotensi membuat aturan dan persyaratan yang bersifat diskriminatif. Dengan dikabulkannya permohonan *a quo*, maka kerugian hak konstitusional seperti yang dijelaskan tidak lagi terjadi atau setidaknya tidak akan terjadi. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat bahwa Pemohon telah secara spesifik dan aktual atau setidaknya-potensial hak konstitusional yang menurut anggapannya telah dirugikan dengan berlakunya norma yang dimohonkan pengujian. Dengan demikian, Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam permohonan *a quo*;

Bahwa oleh karena permohonan *a quo* telah jelas, Mahkamah berpendapat bahwa tidak terdapat urgensi dan kebutuhan untuk mendengarkan keterangan pihak-pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 UU MK.

Bahwa dalam pokok Pemohon mendalilkan berkenaan dengan norma Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 37 UU 20/2023 telah menimbulkan tafsir sehingga membuka ruang bagi instansi pemerintah maupun swasta untuk menetapkan persyaratan yang bersifat diskriminatif atau persyaratan yang cenderung bertentangan dengan hak-hak warga yang telah dijamin dalam UUD NRI Tahun 1945, seperti kewajiban menguasai bahasa asing, adanya tindakan untuk menahan ijazah pekerja, dan persyaratan lainnya. Terhadap dalil Pemohon tersebut, Mahkamah pada pokoknya mempertimbangkan sebagai berikut:

- (1) Dalam menghadapi dinamika dan tantangan sosial-ekonomi global yang disertai dengan kemajuan teknologi yang pesat, peningkatan kapasitas dan kompetensi bagi pekerja serta para pencari kerja atau calon pekerja menjadi salah satu cara guna meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, produktivitas, disiplin, etos kerja dan etika dalam mendukung perkembangan kemajuan dunia usaha sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan masing-masing. Hal ini sejalan dengan program pembangunan nasional yang dicanangkan oleh pemerintah dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Pengembangan kompetensi ini dilakukan juga dalam rangka pemerataan kompetensi/talenta yang dimiliki oleh masing-masing pekerja di setiap tingkatannya agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi dan dunia kerja. Terlebih, di era global, penguasaan bahasa asing merupakan suatu keniscayaan guna meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia yang berdaya saing unggul.
- (2) Bahwa substansi Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 37 UU 20/2023 yang dimohonkan pengujian merupakan norma yang sama-sama mengatur mengenai pengisian kebutuhan tenaga kerja, dalam hal ini Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 mengatur pengisian tenaga kerja di sektor swasta sedangkan Pasal 37 UU 20/2023 adalah mengatur pengisian tenaga kerja di sektor publik atau pemerintah. Dalam putusan sebelumnya yaitu Putusan Nomor 97/PUU-XIV/2016 Mahkamah telah memberikan batasan mengenai tindakan yang bersifat diskriminatif. Selain itu, perbedaan dalam hal pekerjaan yang didasarkan dengan adanya persyaratan khusus untuk suatu pekerjaan tidak serta merta dianggap sebagai suatu bentuk diskriminasi. Sehingga, dengan adanya suatu persyaratan khusus yang diberikan oleh suatu instansi baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka mendapatkan kesempatan yang sama dalam pekerjaan dan disertai alasan yang masuk akal (*reasonable ground*), maka upaya dimaksud bukanlah merupakan suatu bentuk diskriminasi.
- (3) Bahwa UU 13/2003 telah mengatur batasan yang harus dilakukan dalam penempatan tenaga kerja di sektor swasta yaitu dengan dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi serta sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum sehingga setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Adapun dalam manajemen pengadaan ASN sebagai bagian dari sistem merit adalah dengan pola mengedepankan kualifikasi, kompetensi, kinerja secara adil dan wajar sehingga penyusunan dan penetapan kebutuhan pengadaan PNS adalah guna menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Oleh karena itu, menurut Mahkamah telah ternyata secara jelas batasan yang telah ditentukan

dalam proses pengisian kebutuhan tenaga kerja baik sektor swasta maupun sektor publik sehingga tidak terdapat adanya potensi bagi instansi pemerintah dan swasta untuk membuat aturan dan persyaratan yang sewenang-wenang dan bersifat diskriminatif dalam proses pengisian kebutuhan tenaga kerja sebagaimana dalil yang dimohonkan oleh Pemohon. Dengan demikian, dalil Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum.

- (4) Bahwa berkenaan dengan persyaratan penguasaan bahasa asing untuk dapat bekerja di instansi pemerintah dan swasta, Mahkamah menilai adanya syarat pengisian kebutuhan tenaga kerja dengan memfokuskan pada syarat kompetensi, kematangan, pengalaman dan keahlian telah sesuai dengan prinsip *minimum degree of maturity and experience*. Syarat kualifikasi/pengalaman merupakan langkah pengembangan diri bagi calon pekerja untuk dapat mengembangkan dirinya sebagaimana bentuk pengejawantahan Pasal 28C ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.
- (5) Bahwa Mahkamah dapat memahami yang menjadi kekhawatiran Pemohon yang mencoba berusaha untuk mengikuti ujian sertifikat TOEFL namun belum mendapatkan hasil yang sesuai sehingga menyebabkan Pemohon tidak dapat memenuhi persyaratan dalam pendaftaran pekerjaan baik di instansi pemerintah maupun swasta. Terhadap hal tersebut, pemerintah sebenarnya telah memberikan program bagi pengembangan kompetensi kerja yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan/atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi baik melalui program pelatihan maupun pemberian insentif. Selain itu, persyaratan yang mewajibkan pekerja harus menguasai bahasa asing dan persyaratan yang mewajibkan untuk menahan ijazah pekerja sesungguhnya bukanlah norma UU sebagaimana yang menjadi kewenangan Mahkamah dalam mengadili dan memutus pengujian UU terhadap UUD NRI Tahun 1945 melainkan kebijakan masing-masing instansi sebagaimana tertuang dalam pengumuman tentang rekrutmen dan seleksi pengadaan calon PNS di lingkungan masing-masing instansi Pemerintah dan dalam pengumuman pengadaan tenaga kerja di sektor swasta. Sehingga kebijakan demikian bukan merupakan kewenangan Mahkamah untuk menilainya dan juga bukan merupakan turunan dari norma UU yang bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Sebab norma UU-nya sendiri adalah norma yang tidak bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945. Dengan demikian, dalil Pemohon *a quo* adalah tidak beralasan menurut hukum. Dengan demikian, dalil Pemohon yang menyatakan Pasal 35 ayat (1) UU 13/2003 dan Pasal 37 UU 20/2023 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 adalah tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya

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