

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Negara hukum yang menganut prinsip demokrasi, Indonesia berupaya memperkuat landasan hukum yang melindungi hak asasi manusia dan memastikan keadilan sosial bagi seluruh warga negaranya. Salah satu aspek penting dalam perlindungan hak asasi manusia adalah peraturan terkait ketenagakerjaan, yang mencakup perlindungan pekerja, syarat-syarat kerja, dan hak-hak pekerja yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Salah satu undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang di dalamnya terdapat Pasal 35 ayat (1) yang mengatur mengenai syarat-syarat perekrutan tenaga kerja.

Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja”. Namun, ketentuan dalam pasal tersebut tidak memberi batasan yang jelas terkait syarat-syarat perekrutan yang dimaksud, sehingga hal ini dapat membuka potensi diskriminasi dimana pemberi kerja dapat memilih tenaga kerja berdasarkan kriteria yang tidak relevan dan diskriminatif seperti batas usia minimum atau maksimum yang menjadi syarat dalam perekrutan tenaga kerja. Diskriminasi adalah pembedaan perlakuan yang disebabkan karena

warna kulit, golongan atau suku, dan bisa pula karena perbedaan jenis kelamin, ekonomi, agama, dan sebagainya.<sup>2</sup> Hal ini sangat penting untuk diteliti mengingat adanya keluhan dari berbagai kelompok masyarakat yang merasa dirugikan oleh kebijakan perekrutan dengan memberlakukan syarat usia yang dianggap tidak relevan bahkan dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi.

Hal ini Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024 yang diputuskan tanggal 9 Juli 2024 telah melakukan uji materiil terhadap Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemohon dalam perkara ini memiliki argumen bahwa ketentuan dalam pasal tersebut memberikan kebebasan yang sebesar-besarnya kepada setiap perusahaan untuk menentukan kriterianya sendiri calon-calon pegawainya. Menurut pemohon pasal tersebut telah menimbulkan keresahan-keresahan bagi para pencari kerja, terutama terhambatnya karena batas usia. Banyak yang berpendapat bahwa ketentuan tersebut tidak sesuai dengan prinsip kesetaraan dalam hak asasi manusia, terutama dalam konteks penciptaan kesempatan kerja yang adil bagi semua kelompok usia. Di Indonesia masih sering terjadi diskriminasi usia dalam rekrutmen tenaga kerja. Akibatnya, banyak kandidat yang kesulitan mendapatkan pekerjaan, sehingga meningkatkan angka pengangguran.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Fulthoni, dkk, *Memahami Diskriminasi Buku Saku Untuk Kebebasan Beragama*, (Jakarta: The Indonesian Legal Resource Center (ILRC), 2009), hal. 3

<sup>3</sup> Shofa, "Mengapa Ada Lowongan Kerja yang Membatasi Usia Pelamar? Ini Penjelasannya" dalam <https://www.kitalulus.com/blog/seputar-kerja/pembatasan-usia-dalam-lowongan-pekerjaan/>, diakses 24 Agustus 2024

Sebagai contoh, di negara-negara lain seperti Jerman, Belanda, USA, tidak ada ketentuan khusus yang menetapkan usia sebagai batasan atau persyaratan dalam lowongan pekerjaan. Di negara-negara tersebut, syarat usia tidak dianggap dibenarkan jika digunakan dalam konteks perekrutan tenaga kerja, kecuali dalam situasi yang sangat spesifik dan obyektif. Kebijakan seperti ini bertujuan untuk mencegah diskriminasi berbasis usia dan untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, terlepas dari usia mereka. Semestinya yang digunakan dalam batasan usia kerja yaitu usia produktif. Penduduk usia produktif adalah penduduk yang masuk dalam rentang usia antara 15-64 tahun.<sup>4</sup> Penduduk yang berusia produktif disebut golongan tenaga kerja yang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu (barang atau jasa). Di berbagai negara, usia produktif ini dianggap sangat penting untuk memajukan perekonomian, pendapatan, serta kesejahteraan. Maka dari itu akan sangat menguntungkan apabila suatu negara memiliki presentase penduduknya yang cukup tinggi dari usia dari usia produktif.

Namun, dalam uji materiil yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024, majelis hakim menolak permohonan yang menyatakan bahwa Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berpotensi diskriminatif. Majelis hakim berpendapat

---

<sup>4</sup> Ali Imron, *Memfaatkan Usia Produktif dengan Usaha Kreatif Industri Pembuatan Kaos pada Remaja Di Gresik*, Paradigma, Volume 05 Nomor 03 (2017), hal 3

bahwa syarat usia yang ditetapkan oleh pemberi kerja terhadap tenaga kerja dapat dibenarkan, karena “usia” bukanlah hal yang diskriminatif. Akibatnya, putusan ini menimbulkan berbagai reaksi publik, baik yang mendukung maupun yang mempertanyakan validitas serta implikasinya terhadap perlindungan hak asasi manusia di Indonesia.

Dari perspektif prinsip kesetaraan, putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menimbulkan pertanyaan penting mengenai sejauh mana ketentuan hukum yang ada mampu melindungi semua kelompok usia dari bentuk diskriminasi dalam dunia kerja. Kesetaraan adalah tentang memastikan semua orang, tanpa memandang ras, jenis kelamin, usia, dan kemampuan fisik, memiliki akses terhadap hak yang sama, kesempatan yang sama, dan diperlakukan secara setara.<sup>5</sup> Prinsip kesetaraan menuntut agar setiap individu diperlakukan secara adil tanpa adanya perbedaan yang tidak relevan atau merugikan. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan analisis apakah putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah mencerminkan komitmen Indonesia terhadap prinsip kesetaraan dan sesuai dengan konsep *hifdzul mal* yang merupakan bagian dari *maqashid syariah*. Untuk itu akan dianalisis apakah sudah sejalan dengan dasar-dasar ajaran syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat atau belum.

Selain itu penting untuk mempertimbangkan implikasi hukum dari putusan ini terhadap penerapan syarat usia tenaga kerja di Indonesia.

---

<sup>5</sup> HelpAge International, “Age Equality” dalam <https://www.helpage.org/what-we-do/rights-of-older-people/age-equality/>, diakses 22 Agustus 2024

Negara-negara lain seperti USA, Jerman, dan Belanda telah menunjukkan bahwa tidak mencantumkan usia sebagai batasan atau persyaratan dalam lowongan pekerjaan dapat menjadi langkah efektif untuk mencegah diskriminasi dan menciptakan peluang kerja yang lebih inklusif. Dalam konteks ini, melihat contoh-contoh dari negara lain dapat memberikan wawasan tentang bagaimana Indonesia dapat menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan sejalan dengan prinsip kesetaraan serta *hifdzul mal*.

Beberapa penelitian telah membahas isu mengenai diskriminasi usia dalam ketenagakerjaan di Indonesia, namun sangat sedikit yang mengkaji masalah ini melalui lensa hukum islam, khususnya *hifdzul mal*. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengevaluasi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 melalui perspektif prinsip kesetaraan dan *hifdzul mal*, yang dapat memberikan wawasan baru dalam menyikapi isu ini.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan Putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang penetapan syarat usia tenaga kerja?
2. Bagaimana analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang penetapan syarat usia tenaga kerja perspektif prinsip kesetaraan?

3. Bagaimana analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang penetapan syarat usia tenaga kerja perspektif *hifdzul mal*?

### **C. Tujuan Kajian**

1. Menganalisa pertimbangan hakim dalam memutuskan Putusan Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang penetapan syarat usia tenaga kerja.
2. Menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang penetapan syarat usia tenaga kerja perspektif prinsip kesetaraan.
3. Menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang penetapan syarat usia tenaga kerja perspektif *hifdzul mal*.

### **D. Kegunaan Kajian**

Kajian mengenai “Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35PUU-XXII/2024 tentang Penetapan Syarat Usia Tenaga Kerja Perspektif Prinsip Kesetaraan dan *Hifdzul Mal*” memiliki beberapa kegunaan penting, baik dari segi teori maupun praktik. Berikut adalah beberapa kegunaan utama dari kajian ini:

1. Kegunaan Teoritis

Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori hukum, khususnya dalam konteks prinsip kesetaraan dan *hifdzul mal* dalam hukum ketenagakerjaan. Dengan

menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024, kajian ini akan memperkaya literatur akademik mengenai bagaimana prinsip-prinsip kesetaraan diterapkan dalam kasus hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, kajian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada para pembuat kebijakan, praktisi hukum, dan masyarakat umum mengenai implikasi hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi syarat usia tenaga kerja. Kajian ini juga dapat membantu para pemberi kerja, pengusaha, dan pekerja dalam memahami hak-hak dan kewajiban mereka terkait dengan syarat usia dalam proses rekrutmen dan ketenagakerjaan. Selain itu, kajian ini dapat menjadi acuan bagi Mahkamah Konstitusi dan pengadilan lainnya dalam mempertimbangkan aspek kesetaraan dan *hifdzul mal* dalam kasus-kasus serupa di masa yang akan datang.

## E. Penegasan Istilah

Agar para pembaca dapat secara jelas memperoleh kesamaan pemahaman mengenai konsep yang terkandung dalam judul “Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang Penetapan Syarat Usia Tenaga Kerja Perspektif Prinsip Kesetaraan dan *Hifdzul Mal*” sehingga diantara pembaca tidak ada yang memberikan makna

yang berbeda pada judul ini. Untuk itu, berikut adalah penegasan istilah baik secara konseptual maupun secara operasional sebagai berikut:

1. Secara Konseptual

- a. Mahkamah Konstitusi

Mahkamah Konstitusi adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 24 ayat (2).<sup>6</sup> Mahkamah Konstitusi memiliki fungsi untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945, mengadili sengketa kewenangan Lembaga negara, pembubaran partai politik, mengadili perselisihan tentang hasil pemilu.<sup>7</sup>

- b. Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan Mahkamah Konstitusi adalah putusan yang dibuat oleh hakim Mahkamah Konstitusi setelah melalui berbagai tahap sesuai dengan hukum acara Mahkamah Konstitusi dan putusannya bersifat final. Dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, bahwa putusan Mahkamah Konstitusi memiliki kedudukan hukum tetap dan mengikat yang artinya tidak ada upaya hukum seperti Mahkamah Agung.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>7</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi

<sup>8</sup> *Ibid.*,

c. Syarat Usia Tenaga Kerja

Hal ini merujuk pada ketentuan yang menetapkan batasan usia minimum atau maksimum dalam rekrutmen atau pemberian pekerjaan.

d. Kesetaraan

Kesetaraan disini mensyaratkan adanya perlakuan yang setara yang dimana pada situasi yang sama harus diberlakukan dengan sama yang sesuai dengan bunyi Pasal 28D ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.<sup>9</sup> Kesetaraan adalah tentang memastikan semua orang, tanpa memandang ras, jenis kelamin, usia, dan kemampuan fisik, memiliki akses terhadap hak yang sama, kesempatan yang sama, dan diperlakukan secara setara.<sup>10</sup> Jadi kesetaraan adalah prinsip dasar yang melibatkan perlakuan yang adil, sama, dan setara terhadap semua individu.<sup>11</sup>

e. *Hifdzul Mal* (Melindungi Harta)

*Hifdzun mal* artinya melindungi harta. *Hifdzul mal* merupakan salah satu tujuan dari *maqashid syariah*. Sedangkan tujuan dari *maqashid syariah* adalah untuk merealisasikan

---

<sup>9</sup> Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>10</sup> HelpAge International, *Loc.Cit.*,

<sup>11</sup> Admindesa, “Kesetaraan: Memahami dan Menerapkan Prinsip Kesetaraan dalam Kehidupan Sehari-hari” dalam <https://www.bhuanajaya.desa.id/kesetaraan-memahami-dan-menerapkan-prinsip-kesetaraan-dalam-kehidupan-sehari-hari/>, diakses 24 Agustus 2024

kemaslahatan, keadilan, dan untuk menghindari kemudharatan.<sup>12</sup> *Maqashid syariah* merupakan realisasi setiap *maslahat* (perkara) yang dapat memberikan manfaat dan menjauhi kemudharatan di kehidupan manusia. Agama islam melarang hal-hal yang dapat mengakibatkan kemudharatan dalam kehidupan manusia, oleh karena itu *hifdzul mal* ini merupakan salah satu unsur penting dalam *maqashid syariah*.

## 2. Secara Operasional

Berdasarkan penegasan konseptual di atas maka secara operasional yang dimaksud dari “Analisis Putusan Mahkamah Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang Penetapan Syarat Usia Tenaga Kerja Perspektif Prinsip Kesetaraan dan *Hifdzul Mal*” adalah mencermati lebih dalam bagaimana putusan tersebut menilai kesesuaian Pasal 35 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dalam konteks penerapan syarat usia tenaga kerja. Kajian ini akan menilai apakah putusan tersebut selaras dengan prinsip kesetaraan, yang menjamin tidak adanya diskriminasi berdasarkan usia, serta bagaimana putusan tersebut ditinjau dari perspektif *hifzul mal*, yang menyoroiti kebijakan publik dari sudut pandang hukum islam.

---

<sup>12</sup> Fazari Zul Hasmi Kanggas dkk, *Tinjauan Konsep Hifdzun Mal Pada kebijakan Asimilasi Terhadap Narapidana Di Masa Pandemi Covid-19*, Journal of Indonesian Comparative of Syari'ah Law, Volume 5 Number 1 (2022), hal. 34

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif, yang pokok kajiannya tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti.

Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>13</sup>

### 2. Sumber Data

Sumber bahan dalam penelitian ini adalah segala hal yang berkaitan dengan konsep syarat usia tenaga kerja dalam perspektif prinsip kesetaraan dan *hifdzul mal* yang meliputi bahan primer dan bahan sekunder, yaitu:

#### a. Bahan hukum primer

Merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif, yang artinya mempunyai otoritas. Dalam hal ini adalah Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945, Putusan Mahkamah, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-

---

<sup>13</sup> Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2007), hal. 35

XXII/2024, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

b. Bahan hukum sekunder

Merupakan semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum ini meliputi buku-buku, kamus-kamus, jurnal-jurnal, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan yang berkaitan dengan syarat usia tenaga kerja di Indonesia dalam perspektif kesetaraan dan *hifdzul mal*.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini tergolong dalam pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*) karena yang diteliti adalah teks tertulis yang berupa korpus (data yang dipakai sebagai sumber bahan penelitian). Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan literatur baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu.

Menurut M. Nazir, studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Studi kepustakaan merupakan langkah yang penting dimana setelah seorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori dan topik penelitian. Dalam

pencarian teori, peneliti akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran, dll). Bila peneliti telah memperoleh kepustakaan yang relevan, maka segera untuk disusun secara teratur untuk dipergunakan dalam penelitian. Oleh karena itu studi kepustakaan meliputi proses umum seperti mengidentifikasi teori secara sistematis, penemuan pustaka, dan analisis dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan topik penelitian.<sup>14</sup>

#### 4. Analisis Data

Metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti dalam pengolahan data adalah pendekatan kepustakaan (*library research*) yang kemudian data tersebut diuraikan secara deskriptif untuk memperoleh gambaran atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan persoalan hukum yang penulis tulis.

#### 5. Prosedur Penelitian

Adapun tahapan atau prosedur analisis data yang ditempuh oleh peneliti adalah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan permasalahan
2. Menyusun kerangka pemikiran
3. Menyusun perangkat metodologi

---

<sup>14</sup> M. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hal. 27

4. Analisis data
5. Interpretasi data

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi mengenai “Analisis Putusan Mahkamah Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang Penetapan Syarat Usia Tenaga Kerja Perspektif Prinsip Kesetaraan dan *Hifdzul Mal*” peneliti susun sebagai berikut:

### 1. Bagian awal

Berisi halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran, halaman pedoman transliterasi, dan halaman abstrak.

### 2. Bagian utama

#### a. Bab I

Berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan kajian, kegunaan kajian, penegasan istilah, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

#### b. Bab II

Berisi kajian teoritis yang meliputi kajian-kajian terkait teori seperti syarat usia tenaga kerja, prinsip kesetaraan, kesetaraan dalam perspektif *hifzul mal*, dan penelitian terdahulu. Kajian teoritis diperoleh dari berbagai literatur terkait objek penelitian.

c. Bab III

Berisi pembahasan mengenai pertimbangan-pertimbangan yang dibuat oleh hakim dalam putusan nomor 35/PUU-XXII/2024 tentang penetapan syarat usia tenaga kerja.

d. Bab IV

Berisi pembahasan secara menyeluruh terkait bagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024 terkait penetapan syarat usia tenaga kerja dianalisis dari perspektif prinsip kesetaraan dan *hifzul mal*.

e. Bab V

Berisi penutup yang akan dituangkan dalam bentuk kesimpulan dan saran. Dalam kesimpulan akan menyimpulkan hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam bab-bab sebelumnya. Dan pada bagian saran akan memberikan saran-saran praktis dan teoritis untuk perbaikan kebijakan terkait syarat usia tenaga kerja dalam ketenagakerjaan, baik dari perspektif hukum positif maupun hukum islam.

3. Bagian akhir

Berisi daftar rujukan, lampiran, dan daftar riwayat hidup.