

Anotasi Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 68/PUU-XXII/2024, tanggal 12 September 2024, terkait Syarat Usia Minimum Calon Pimpinan Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

Maulidya Noorlaila¹, Muhamad Atji Firmansyah², Robith Haqqi Adzan³, Siti Rohayatun⁴, Naufal Nabawi⁵, Nur Laila Agustin⁶

^{1,3,4,5,6}Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri, ²Inisiatif untuk Hak Asasi Manusia

¹maulidyanoorlaila52@gmail.com, ²muhamadatjifirmansyah29@gmail.com,

³robithhaqqi@gmail.com, ⁴rokhaa63@gmail.com, ⁵naufalnabawi38@gmail.com,

⁶nurlailaagustin96@gmail.com

Corresponding Author: Naufal Nabawi

Abstract: *This annotation analyzes the Decision of the Constitutional Court of the Republic of Indonesia Number: 68/PUU-XXII/2024, dated September 12, 2024, regarding the minimum age requirement for candidates for leadership of the Corruption Eradication Commission (KPK). This annotation uses a legal research method with a statute approach. The results show that the age limit for registration of candidates for KPK leadership is inconsistent with human rights principles, particularly the principle of equality in the context of the right to participate in government. This annotation recommends eliminating the age limit and emphasizing the selection process based on experience and competence as a form of respect for human rights principles.*

Keywords: *Constitutional Court, Corruption Eradication Commission, Human Rights.*

Abstrak: Anotasi ini menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MK) Nomor: 68/PUU-XXII/2024, 12 September 2024, terkait syarat usia minimum calon pimpinan Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (KPK). Anotasi ini menggunakan metode penelitian hukum dengan pendekatan perundangan-undangan. Hasilnya, adanya batasan usia untuk pendaftaran calon pemimpin KPK tidak sejalan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia (HAM), khususnya prinsip kesetaraan (*equality*) dalam konteks hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan. Anotasi ini merekomendasikan penghapusan pembatasan usia dan penekanan seleksi pada pengalaman serta kompetensi sebagai bentuk penghormatan terhadap prinsip HAM.

Kata Kunci: Mahkamah Konstitusi; Komisi Pemberantasan Korupsi; Hak Asasi Manusia.

Kasus Posisi

Para pemohon dalam Putusan MK Nomor: 68/PUU-XXII/2024, 12 September 2024, adalah Novel Baswedan, S.I.K., S.H., M.H., Mochamad Praswad Nugraha, S.H., LL.M., Harun Al Rasyid S.H., M.H., Budi Agung Nugroho S.H., S.I.K., M.M., Andre Dedy Nainggolan S.I.K., MTCP., Herbert Nababan S.T., S.H., M.H., Andi Abd Rachman Rachim S.E., Ak, CA, M.M., Rizka Anungnata S.I.K., S.H., M.H., Juliandi Tigor Simanjuntak S.H., M.H., March Falentino S.H., MTCP., Farid Andhika S.T., S.E., dan Waldy Gagantika S.T., M.M., kesemuanya adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Para pemohon mengajukan pengujian Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (UU No. 19 Tahun 2019) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945).

Dalil-dalil utama yang diajukan oleh para pemohon adalah sebagai berikut: (1) norma Pasal 29 huruf e UU No. 19 Tahun 2019, yang telah ditafsirkan dalam Putusan MK Nomor: 112/PUU-XX/2022, bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan bersifat tidak mengikat secara hukum (*conditionally unconstitutional*) apabila tidak dimaknai sebagai “Berusia paling rendah 50 (lima puluh) tahun atau berpengalaman sebagai pimpinan KPK, atau berpengalaman sebagai pegawai KPK yang menjalankan fungsi utama KPK, yaitu pencegahan atau penegakan hukum tindak pidana korupsi, minimal selama 1 (satu) periode masa jabatan pimpinan KPK, atau berusia maksimum 65 (enam puluh lima) tahun.”; serta (2) syarat substansi lebih penting daripada syarat administrasi, sehingga tidak ada perbedaan antara pengalaman sebagai pimpinan KPK dan pengalaman dalam jabatan di KPK yang berkaitan dengan fungsi utama KPK. Pengalaman ini harus dipertimbangkan sebagai syarat alternatif tambahan bagi calon pimpinan KPK untuk memahami proses bisnis di KPK, dengan minimal

pengalaman di KPK selama 1 (satu) periode pimpinan KPK, yaitu 5 (lima) tahun, yang sejalan dengan Putusan MK Nomor: 112/PUU-XX/2022.

Kerugian nyata yang dialami oleh para pemohon adalah sebagai berikut: (1) mereka tidak dapat mendaftar untuk seleksi calon pimpinan KPK; dan (2) hal ini menyebabkan diskriminasi terhadap para pemohon, yang secara signifikan merugikan mereka dan melanggar hak konstitusional untuk mencalonkan diri dan dipilih sebagai ketua KPK pada usia di bawah 50 (lima puluh) tahun untuk periode 2024-2028.

Beberapa pertimbangan hukum hakim di dalam Putusan Mahkamah MK Nomor: 68/PUU-XXII/2024, 12 September 2024, yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

Menimbang bahwa menurut Mahkamah persoalan konstitusionalitas norma yang dipermasalahkan para Pemohon adalah batas usia paling rendah untuk menjadi pimpinan KPK, di mana batas usia demikian diubah dari sebelumnya usia paling rendah adalah 40 (empat puluh) tahun [menurut Pasal 29 huruf e UU 30/2002] menjadi 50 (lima puluh) tahun [menurut Pasal 29 huruf e UU 19/2019] yang kemudian dimaknai oleh Mahkamah konstitusi sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 112/PUU-XX/2022. Norma demikian menurut para Pemohon bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai sebagaimana selengkapanya termaktub dalam petitum permohonan para Pemohon.¹

Menimbang bahwa para Pemohon dalam permohonannya mengkaitkan bahkan mempersamakan permasalahan yang dihadapi para Pemohon dengan permasalahan pengujian konstitusionalitas norma dalam Perkara Nomor 112/PUUXX/2022 yang diajukan pengujiannya oleh Pemohon bernama Nurul Ghufon dalam kedudukannya sebagai Komisioner KPK atau salah satu pimpinan KPK. Terhadap dalil para Pemohon *a quo*, Mahkamah berpendapat pokok permasalahan dalam Perkara Nomor 112/PUU-XX/2022 adalah bahwa Pemohon merupakan pimpinan KPK dan karenanya secara hukum telah pernah mengikuti seleksi

¹ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 68/PUU-XXII/2024* (2024).

pencalonan sekaligus dinyatakan memenuhi syarat sebagai pimpinan KPK untuk periode pertama bagi Pemohon Perkara Nomor 112/PUU-XX/2022, sebagaimana persyaratan saat itu diatur dalam Pasal 29 huruf e UU 30/2002. Di sisi lain, Pasal 34 UU 30/2002 mengatur bahwa pimpinan KPK “dapat dipilih kembali hanya untuk sekali masa jabatan”. Terlebih lagi, persoalan yang dihadapi Pemohon Perkara Nomor 112/PUU-XX/2022 adalah adanya perubahan aturan/ketentuan berkaitan dengan syarat usia untuk menjadi pimpinan KPK yang perubahan syarat demikian terjadi setelah Pemohon menjabat atau setidaknya-tidaknya telah terpilih sebagai pimpinan KPK.²

Menimbang bahwa para Pemohon juga mendalilkan pembatasan bagi warga negara yang belum berusia 50 (lima puluh) tahun untuk mendaftar sebagai pimpinan KPK, padahal banyak warga negara Indonesia berusia di bawah 50 (lima puluh) tahun namun mempunyai kualifikasi dan/atau kemampuan menjadi pimpinan KPK, dapat berakibat antara lain hilangnya dan berkurangnya peluang untuk mendapatkan calon pimpinan KPK yang mempunyai kemampuan atau kualifikasi istimewa. Di samping itu, menurut para Pemohon calon-calon pimpinan KPK tersebut diperlukan di tengah-tengah kebutuhan untuk memperbaiki KPK yang sedang berada di titik nadir dan mengalami krisis kepemimpinan [*vide* permohonan para Pemohon hlm. 36].³

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum tersebut di atas Mahkamah berpendapat dalil-dalil para Pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas norma Pasal 29 huruf e UU 19/2019 sebagaimana telah dimaknai dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 112/PUU-XX/2022, telah ternyata tidak menimbulkan persoalan diskriminasi maupun ketidakpastian hukum yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3), Pasal 27 ayat (1), Pasal 28D ayat (1), Pasal 28D ayat (3), serta Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dan karenanya tidak sebagaimana yang di dalilkan oleh para Pemohon. Dengan demikian, menurut Mahkamah dalil para Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum untuk seluruhnya.⁴

² Ibid, 59-60.

³ Ibid, 62.

⁴ Ibid, 64-65.

Berdasarkan pertimbangan hukum di atas, majelis hakim memutuskan perkara tersebut dengan amar putusan sebagai berikut:⁵

MENGADILI

Dalam Provisi

- Menolak permohonan provisi para Pemohon.
- Dalam Pokok Permohonan.
- Menolak permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.

Terhadap putusan *a quo*, terdapat pendapat berbeda (*dissenting opinion*) dari 1 (satu) orang Hakim Konstitusi, yaitu Hakim Konstitusi Arsul Sani yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:⁶

Menimbang bahwa dengan mengacu pada studi manajemen organisasi publik, terdapat korelasi langsung antara kredibilitas kepemimpinan pada suatu lembaga dengan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga yang bersangkutan.⁷ Korelasi seperti ini juga berlaku bagi KPK, yang antara lain indikasinya dapat dilihat dari berbagai hasil survei tingkat kepercayaan dan/atau kepuasan publik terhadap lembaga negara/institusi pemerintahan yang memasukkan KPK sebagai salah satu lembaga yang disurvei. Salah satu yang dapat dirujuk adalah hasil survei *Centre for Strategic and International Studies* (CSIS) pada tahun 2023, yang menunjukkan persentase kepercayaan publik terhadap KPK hanya berada di kisaran 58,8 (lima puluh delapan koma delapan) persen sehingga berada di peringkat paling rendah di antara lembaga penegak hukum lainnya (*vide* Bukti P-49).

Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah dalam Putusan *a quo* telah menekankan bahwa pengalaman (kerja) merupakan salah satu persyaratan yang substansial dan dinilai oleh Mahkamah lebih esensial dibandingkan persyaratan batasan usia yang bersifat formal semata pada proses seleksi pimpinan KPK. Selain itu, meskipun calon pimpinan KPK pada umumnya berasal dari berbagai lembaga publik maupun kalangan/organisasi masyarakat sipil dengan latar belakang pekerjaan dan pengalaman yang berbeda-beda, namun Mahkamah mengakui bahwa calon pimpinan KPK yang telah memiliki pengalaman memimpin KPK selama satu periode sebelumnya dinilai memiliki nilai lebih yang akan memberikan keuntungan tersendiri bagi

⁵ Ibid, 65.

⁶ Ibid, 66-72.

⁷ Robert Denhardt, "Trust as Capacity: the Role of Integrity and Responsiveness," *Public Organization Review* 2, no. 1 (2002).

KPK. Mereka dinilai telah memahami sistem kerja, permasalahan-permasalahan yang dihadapi serta target kinerja yang ingin dicapai oleh lembaga antikorupsi tersebut. Terlebih, hal-hal terkait pemberantasan korupsi baik pada ranah pencegahan maupun penindakan (penegakan hukum) tidak jarang membutuhkan pengalaman yang memadai dalam pelaksanaannya.

Menimbang bahwa terkait dengan hal yang diungkapkan dalam Putusan Mahkamah di atas, saya setuju bahwa posisi pimpinan KPK seharusnya diisi oleh individu-individu yang tidak hanya memenuhi syarat formal yang ditetapkan dalam angka 21 UU 19/2019 yang mengubah Pasal 29 UU 30/2002, tetapi juga seharusnya memberikan kesempatan bagi mereka yang meskipun belum mencapai usia minimum yang ditentukan oleh UU 19/2019, namun memiliki kemampuan (kompetensi) dan pengalaman dalam melaksanakan tugas, fungsi, serta kewenangan KPK di bidang pemberantasan korupsi, serta pemahaman yang mendalam terhadap sistem kerja, permasalahan, dan target kinerja yang ingin dicapai oleh KPK.

Berdasarkan seluruh pertimbangan hukum yang telah diuraikan, serta untuk menjamin hak konstitusional berupa kesempatan yang sama dalam pemerintahan, sesuai dengan Pasal 28D ayat (3) UUD NRI 1945, saya berpendapat bahwa argumen para Pemohon sebagian besar beralasan secara hukum dan permohonan mereka patut dikabulkan sebagian, meskipun tidak sepenuhnya sesuai dengan yang diminta. Oleh karena itu, Mahkamah seharusnya menyatakan bahwa Pasal 29 huruf e Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, kecuali jika dimaknai sebagai “atau berpengalaman sebagai Pegawai KPK yang bekerja di bidang pencegahan atau penindakan (penegakan hukum) tindak pidana korupsi sekurang-kurangnya selama 10 (sepuluh) tahun berturut-turut.” Dengan demikian, Pasal 29 huruf e UU tersebut seharusnya berbunyi: “Untuk dapat diangkat sebagai Pimpinan Komisi Pemberantasan Korupsi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: e. berusia paling rendah 50 (lima puluh) tahun atau berpengalaman sebagai Pimpinan KPK atau berpengalaman sebagai Pegawai KPK yang bekerja di bidang pencegahan atau penindakan (penegakan hukum) tindak pidana korupsi sekurang-

kurangnya selama 10 (sepuluh) tahun secara berturut-turut atau paling tinggi berusia 65 (enam puluh lima) tahun.”

Isu Hukum

Isu hukum dalam anotasi putusan pengadilan ini berkaitan dengan perbedaan penafsiran hukum terhadap fakta. Perbedaan penafsiran atas fakta ini didasarkan perbedaan penafsiran dalam putusan pengadilan yang di dalamnya terdapat *disenting opinion*. MK yang menolak permohonan para pemohon karena permohonan pemohon tidak menimbulkan diskriminasi terkait masalah usia. Selain itu, pendapat berbeda (*dissenting opinion*) dari Hakim Konstitusi Arsul Sani menekankan bahwa pengalaman kerja lebih penting daripada usia formal. Isu hukum tersebut dirumuskan sebagai berikut: apakah Putusan MK Nomor: 68/PUU-XXII/2024 sejalan dengan prinsip-prinsip HAM dalam konteks hak untuk turut serta dalam pemerintahan?

Analisis Hukum

HAM dapat diartikan sebagai hak-hak dasar yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Peter R. Baehr, HAM adalah hak-hak fundamental yang ada dalam diri setiap orang dan berfungsi untuk perkembangan diri, dengan sifat yang mutlak dan tidak dapat diganggu gugat. Sementara itu, John Locke menyatakan bahwa HAM adalah hak yang diberikan oleh Tuhan kepada manusia, yang mencakup hak atas kesetaraan, kebebasan, hak untuk mempertahankan kehidupan, serta melindungi harta benda yang dimiliki. Di Indonesia, HAM dijamin, salah satunya, dalam Bab XA UUD NRI Tahun 1945 yang memuat Pasal 28A hingga Pasal 28J.

HAM juga mengandung prinsip-prinsip yang bersifat umum dan menyeluruh. Beberapa pihak berpendapat bahwa prinsip tak terbagi (*indivisibility*), saling bergantung (*interdependent*), dan saling terkait

(*interrelated*) merupakan prinsip yang berasal dari prinsip universal (*universality*).⁸ Prinsip universal dan tidak dapat dicabut (*universality and inalienability*), menurut John Locke, merupakan hak yang bersifat universal dan berlaku untuk setiap individu, tanpa membedakan ras, agama, etnis, atau status sosial. Hak asasi ini melekat secara alami pada manusia sebagai karunia dari Tuhan. Dari sudut pandang ini, terdapat beberapa konsekuensi penting. Pertama, HAM tidak dapat dikompromikan atau diubah sesuai dengan kehendak mayoritas. Kedua, setiap individu memiliki hak yang setara untuk menikmati hak asasi ini, terlepas dari latar belakang mereka.

John Locke juga menekankan bahwa HAM adalah hak-hak intrinsik yang tidak bisa dicabut oleh siapapun, termasuk oleh pemerintah. John Locke menegaskan bahwa HAM secara alami ada pada setiap individu, dianugerahkan oleh Tuhan. Oleh karena itu juga, pemerintah tidak berhak melanggar HAM dan setiap individu memiliki hak untuk menuntut penghormatan dan perlindungan atas hak asasi mereka, bahkan jika hak-hak tersebut bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Pasal 5 Deklarasi Wina tentang Program Aksi (*Vienna Declaration and Programme of Action*) menyatakan bahwa semua HAM adalah universal, tidak terpisahkan, saling bergantung, dan saling terkait. Prinsip ini mencakup nilai-nilai atau hak, seperti hak untuk hidup, hak untuk berkeluarga dan melanjutkan keturunan, serta hak untuk mendapatkan keadilan. Di manapun manusia berada, perlindungan HAM atas diri mereka harus selalu berlaku.

Prinsip tak terbagi (*indivisibility*), menurut Manfred Nowak, semua prinsip dalam HAM adalah sama pentingnya, sehingga tidak

⁸ Mustari, Firman Umar, and Bakhtiar, "Analisis Prinsip-Prinsip Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan," *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum dan Pengajarannya* 17, no. 2 (2022): 267.

diperbolehkan untuk mengesampingkan salah satu hak atau kategori tertentu dari HAM. Apabila salah satu bagian hak asasi tidak terpenuhi, maka HAM secara keseluruhan juga belum terpenuhi. Oleh karena itu, HAM dapat dipisahkan, baik yang berkaitan dengan masalah sipil, budaya, ekonomi, politik, maupun sosial, hak asasi melekat pada martabat setiap individu. Akibatnya, semua HAM memiliki status yang setara dan tidak dapat diatur dalam hierarki. Penyangkalan terhadap satu hak akan menghambat pemenuhan hak-hak lainnya.

Dengan demikian, hak setiap individu atas standar hidup yang layak tidak boleh dikompromikan dengan mengorbankan hak-hak lain, seperti hak atas kesehatan atau pendidikan. Setiap orang berhak atas seluruh kategori HAM yang tidak dapat dibagi. Sebagai contoh, seseorang berhak untuk memilih, tetapi pada saat yang sama, dia juga berhak mendapatkan sandang, papan, dan pangan. Dalam hal beragama atau berkeyakinan, seseorang berhak memeluk agama tertentu dan menjalankan keyakinannya. Tidak dapat satu hak dipenuhi sementara yang lain diabaikan, atau seseorang diizinkan untuk berkeyakinan, tetapi dilarang menjalankannya. Hak ekonomi, sosial, dan politik harus dipenuhi secara bersamaan, tanpa ada hak yang dicabut atau dihilangkan.⁹

Prinsip saling bergantung dan saling terkait (*interdependent and interrelated*), menurut *United Nations Fund for Population Activities* (UNFPA), HAM memiliki sifat saling bergantung dan saling terkait. Setiap hak berperan dalam mewujudkan martabat manusia dengan memenuhi kebutuhan perkembangan fisik, psikologis, dan spiritual individu.

⁹ Umi Zuhriyan, "Apa Saja Prinsip Asasi Manusia, Sifat, dan Tujuannya," *tirto.id*, Oktober 27, 2024, <https://tirto.id/apa-saja-prinsip-hak-asasi-manusia-sifat-dan-tujuannya-gS3a>.

Pemenuhan satu hak sering kali tergantung, baik sepenuhnya maupun sebagian, pada pemenuhan hak-hak lainnya.¹⁰

Prinsip kesetaraan (*equality*) berarti perlakuan yang sama. Individu dalam situasi yang sama harus diperlakukan secara setara dan dalam situasi yang berbeda juga harus mendapatkan perlakuan yang adil. Kesetaraan dianggap sebagai syarat mutlak dalam sebuah negara demokrasi. Kesetaraan di depan hukum, kesempatan, akses pendidikan, akses terhadap peradilan yang adil, serta hak untuk berkeyakinan dan beribadah sesuai kepercayaan masing-masing adalah hal-hal penting dalam pemenuhan HAM.¹¹

Prinsip tersebut mencakup juga hak atas kesejahteraan. Tantangan yang dihadapi saat ini adalah bagaimana memberikan akses yang setara kepada seluruh masyarakat, terutama bagi kelompok rentan, seperti penyandang disabilitas, masyarakat miskin, dan kelompok minoritas lainnya. Contohnya: menyediakan fasilitas tambahan bagi penyandang disabilitas, agar mereka dapat menjalani aktivitas kehidupan secara setara.

Prinsip nondiskriminasi (*nondiscrimination*) terjadi ketika individu diperlakukan atau diberikan kesempatan yang tidak setara satu sama lain. Contohnya: termasuk ketidaksetaraan di hadapan hukum, perlakuan yang tidak adil, dan kesenjangan dalam kesempatan pendidikan. Suatu situasi dianggap diskriminatif atau tidak setara apabila situasi yang sama diperlakukan secara berbeda atau situasi yang berbeda diperlakukan sama.

Diskriminasi memiliki 2 (dua) bentuk. Pertama, diskriminasi langsung. Ini terjadi ketika seseorang diperlakukan secara berbeda, baik

¹⁰ Mustari, Firman Umar, and Bakhtiar, "Analisis Prinsip-Prinsip Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan," 265.

¹¹ Serlika Aprita and Yonani Hasyim, *Hukum Dan Hak Asasi Manusia* (Bogor: Mitra Wacana Media, 2020): 77.

secara langsung maupun tidak langsung, misalnya, ketika pemerintah menetapkan bahwa syarat untuk diterima di perguruan tinggi negeri adalah tidak memiliki “kecacatan” fisik tertentu. Contoh yang lain adalah ketika pemerintah hanya mencantumkan 6 (enam) agama yang diakui dalam kartu tanda pendudukan dan memaksa individu yang berkeyakinan di luar 6 (enam) agama tersebut untuk memilih salah satu dari agama yang diakui.

Kedua, diskriminasi tidak langsung. Ini terjadi ketika dampak praktis dari suatu undang-undang atau kebijakan pemerintah menyebabkan diskriminasi, meskipun tidak dimaksudkan untuk tujuan tersebut. Contohnya: ketika pemerintah menetapkan syarat untuk menjadi pegawai negeri sipil, salah satunya adalah sehat jasmani dan rohani. Syarat ini sering kali diartikan oleh penyelenggara negara sebagai tidak menyandang disabilitas atau tidak memiliki cacat fisik.

Pada Putusan MK Nomor: 68/PUU-XXII/2024, dibahas mengenai keikutsertaan seseorang yang memiliki pengalaman sebagai pejabat di KPK, khususnya di divisi pencegahan dan penegakan hukum tindak pidana korupsi. Anotasi ini mendiskusikan mengenai HAM pada konteks partisipasi dalam jabatan kepemimpinan di suatu organisasi. Penting untuk dipahami bahwa hak untuk turut serta dalam pemerintahan diatur dalam Pasal 43 dan Pasal 44 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU No. 39 Tahun 1999), yang pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Anotasi ini menegaskan bahwa hak untuk ikut serta dalam pemerintahan harus dijunjung tinggi, karena hak untuk menjabat dalam pemerintahan termasuk dalam salah satu prinsip HAM, yaitu prinsip kesetaraan. Prinsip ini menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak dan kesempatan yang setara untuk mengakses jabatan yang diinginkan. Namun, perlu dicatat bahwa hak ini juga disertai dengan pengaturan

yang mengatur syarat-syarat untuk memperoleh jabatan sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi tersebut.

Menurut Pasal 28D ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Hal ini dikuatkan oleh UU No. 39 Tahun 1999, khususnya Pasal 43 ayat (1), yang menyatakan bahwa setiap warga negara dapat diangkat dalam setiap jabatan pemerintahan. Oleh karena itu, setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan jabatan.

Perlu dicatat bahwa tidak semua HAM bersifat tidak terbatas; ada juga HAM yang pelaksanaannya perlu dibatasi. Negara memiliki kewenangan untuk menentukan sejauh mana dan dengan cara apa pembatasan terhadap HAM akan dilakukan, dengan syarat bahwa mereka memenuhi ketentuan yang tercantum dalam klausul-klausul yang relevan. Namun, penting untuk ditekankan bahwa syarat-syarat pembatasan HAM tersebut ditujukan pada HAM yang termasuk dalam kategori *derogable rights*.¹² Menurut Pasal 18 ayat (3) International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) yang diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-undang Nomor 12 Tahun 2005 adalah Undang-undang tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik) bahwa hal-hal yang dapat dibatasi dalam HAM adalah jika memenuhi syarat: *prescribed by law* (diatur berdasarkan hukum), keselamatan masyarakat, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum.

Pembatasan terhadap HAM, khususnya dalam hal menjabat sebagai ketua KPK, memang diperlukan untuk menjaga stabilitas dan memastikan bahwa pemimpin lembaga KPK memiliki kualitas dan kompetensi yang memadai. Oleh karena itu, perlu ada batasan: apabila tidak ada syarat atau ketentuan yang mengatur siapa yang dapat

¹² Osgar S. Matompo, "Pembatasan Terhadap Hakasasi Manusia Dalamprespektif Keadaan Darurat," *Jurnal Media Hukum* 21, no. 1 (2014): 64.

menduduki jabatan tersebut, akan banyak warga negara yang berupaya untuk mendapatkan jabatan meskipun tidak memenuhi kualifikasi yang diperlukan.

Sejalan dengan hal tersebut, hak untuk menjabat di pemerintahan, terutama sebagai ketua KPK, perlu dibatasi dan diatur menurut hukum sesuai dengan UU No. 19 Tahun 2019, khususnya dalam Pasal 29, yang mengatur syarat-syarat untuk menjadi ketua KPK. Dengan demikian, anatator mempertimbangkan pendapat Majelis Hakim Konstitusi: apakah hal ini sesuai dengan prinsip HAM, yaitu kesetaraan dalam konteks hak untuk berpartisipasi atau menjabat sebagai pemimpin KPK.

Menurut MK, penetapan syarat usia minimum dan maksimum untuk jabatan tertentu dalam undang-undang sepenuhnya merupakan kewenangan pembentuk undang-undang, yang dikenal sebagai kebijakan hukum terbuka (*open legal policy*). Hal ini dikarenakan UUD NRI Tahun 1945 sebagai panduan untuk menguji undang-undang tidak secara spesifik mengatur mengenai syarat usia untuk mendaftarkan diri sebagai calon atau menjabat, khususnya sebagai pimpinan KPK.

Meskipun MK berpendapat bahwa penetapan syarat usia merupakan wewenang pembentuk undang-undang, penting untuk dicatat bahwa dalam keadaan tertentu, pembentuk undang-undang tidak seharusnya sering mengubah syarat usia untuk menjadi pejabat publik, baik yang dipilih maupun yang diangkat, seperti yang tercantum dalam beberapa norma undang-undang. Penegasan ini penting, karena perubahan syarat usia yang terlalu sering dapat menyebabkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan, serta memengaruhi acuan kapabilitas atau kompetensi seseorang untuk menduduki jabatan di lembaga publik.

Apabila perubahan ini sering terjadi, ada kemungkinan pembentuk undang-undang merumuskan kebijakan “penyesuaian usia” yang dapat menghambat hak konstitusional warga negara lainnya,

dengan tujuan tertentu, seperti motif politik. Perubahan syarat usia, termasuk yang dialami oleh para pemohon dan individu yang sedang atau pernah menjabat sebagai pimpinan, seperti pimpinan KPK, tidak dapat dianggap sebagai persoalan konstiusionalitas norma.

MK menjelaskan bahwa penetapan usia diatur oleh pembentuk undang-undang dan tidak diatur dalam konstitusi. Dalam hal ini, usia minimum untuk menjadi pemimpin KPK ditetapkan pada 50 (lima puluh) tahun dan maksimum 65 (enam puluh lima) tahun. Meskipun MK tidak menekankan batasan usia secara mendalam, hal ini diserahkan sepenuhnya kepada pembentuk undang-undang. Namun, pertanyaan yang muncul adalah apakah ketentuan tersebut sesuai dengan prinsip kesetaraan dalam HAM.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dalam psikologi perkembangan, usia yang dianggap tua atau dewasa akhir adalah pada usia madya, yaitu antara 40 (empat puluh) tahun hingga 60 (enam puluh) tahun. Masa ini ditandai dengan perubahan jasmani dan mental. Usia madya ini dapat dianggap sebagai periode terpanjang dalam siklus hidup manusia. Menurut Francis Bacon, pemuda lebih tepat untuk menciptakan dari pada membuat keputusan, lebih cocok untuk bertindak daripada mempertimbangkan, dan lebih baik mengerjakan proyek baru daripada proyek yang sudah ada. Sebaliknya, orang tua seringkali cenderung menolak untuk berunding terlalu lama dan berbuat terlalu sedikit.¹³

Jenis kelamin dan usia dapat memengaruhi gaya kepemimpinan seorang pekerja. Pemimpin yang berada pada usia paruh baya, yaitu antara 35 (tiga puluh lima) hingga 45 (empat puluh lima) tahun, cenderung lebih otoriter dalam pendekatannya. Namun, seiring

¹³ M. Mutammimutsani, M. Faiz Aminullah, and Hikma Alfin Nizar, "Kepemimpinan Demokratis: Pemimpin Tua Dan Pegawai Muda," *EduPsyCouns: Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Konseling* 2, no. 1 (2020): 544-546.

bertambahnya usia, terutama di atas 46 (empat puluh enam) tahun, pemimpin akan lebih mengadopsi gaya demokratis. Semakin tua seorang pemimpin, semakin besar kemungkinan mereka kurang peduli terhadap karyawan. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa usia seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap gaya kepemimpinan yang mereka terapkan dalam aktivitas sehari-hari.¹⁴

Dengan adanya perbedaan rentang usia dalam kepemimpinan, apakah hal ini dapat dianggap sebagai kesetaraan? Pertanyaan lainnya: apakah situasinya setara atau malah timpang? Menurut konsep kesetaraan dalam HAM, semua individu harus setara meskipun ada perbedaan. Perbedaan usia, menurut majelis, ditentukan oleh pembuat undang-undang. Namun, jika kita mempertimbangkan konsep HAM, yaitu bahwa semua orang, baik yang muda maupun yang tua, harus memiliki akses yang setara untuk menjadi calon pemimpin di KPK.

Pembuat undang-undang juga harus mempertimbangkan prinsip kesetaraan ini, selama individu tersebut sudah sah menjadi warga negara. Dengan demikian, hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan dapat terpenuhi, karena frasa yang digunakan adalah “setiap warga negara”, bukan “usia minimal”. Oleh karena itu, usia seharusnya tidak menjadi patokan dalam pengisian jabatan, khususnya sebagai pemimpin KPK.

Menurut MK, hal yang paling penting dalam pertimbangan hukum Putusan MK Nomor: 112/PUU-XX/2022 adalah bahwa persyaratan pendidikan, keahlian, dan terutama pengalaman, jauh lebih esensial dibandingkan dengan batasan usia yang hanya bersifat formal. Calon pimpinan KPK yang telah berpengalaman memimpin KPK selama 1 (satu) periode sebelumnya dianggap oleh MK memiliki nilai tambah yang akan memberikan keuntungan bagi lembaga KPK, karena individu tersebut

¹⁴Widhi Ariestianti R., “Keterkaitan Usia, Jenis Kelamin, Dan Tingkat Religuitas Terhadap Penerapan Gaya Kepemimpinan,” *Jurnal Manajerial* 5, no. 2 (2018): 1-2.

telah memahami sistem kerja, masalah yang dihadapi, serta target kinerja yang ingin dicapai.

Pengalaman sebagai pimpinan KPK memberikan kesempatan untuk menerapkan hal-hal konkret dalam menjalankan organisasi, baik di bidang pencegahan maupun penindakan. Dengan demikian, pemohon dalam Putusan MK Nomor: 112/PUU-XX/2022 dinilai telah memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi sebagai pimpinan KPK, yang secara faktual terbukti dengan posisinya saat ini yang telah terpilih dan sedang menjabat sebagai pimpinan KPK.

MK berpendapat bahwa syarat pengalaman, pendidikan, dan keahlian lebih diutamakan, karena kemampuan tersebut lebih nyata dibandingkan dengan syarat usia. Namun, perlu dicatat bahwa setiap orang harus memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan jabatan, khususnya sebagai ketua KPK. Meskipun syarat usia dapat diabaikan, secara yuridis, usia sering kali menjadi masalah yang menghalangi hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan, karena calon pemimpin yang berkualitas sering terhambat oleh batasan usia. Diskriminasi usia terjadi ketika seseorang diperlakukan secara tidak adil berdasarkan usia, yang tidak dapat dibenarkan secara objektif. Tindakan diskriminasi usia telah diatur dalam undang-undang, termasuk dalam *Equality Act 2010*, yang menyatakan bahwa tidak boleh ada diskriminasi berdasarkan usia tertentu atau kelompok usia tertentu.

Apabila jabatan ketua KPK dibatasi oleh syarat usia, maka ini termasuk dalam kategori diskriminasi langsung, karena ada larangan untuk menjabat pada usia tertentu. Menelaah konsep nondiskriminasi dalam HAM, semua warga negara yang diakui secara sah oleh negara memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi dalam pemerintahan tanpa diskriminasi berdasarkan usia. Seharusnya, dalam menentukan pimpinan KPK, yang menjadi fokus adalah pengalaman pendidikan, keahlian, dan pengalaman di bidang terkait, bukan pada masalah usia. Dengan kata lain, selama kualifikasi tersebut terpenuhi, tidak

seharusnya ada batasan minimal usia, sehingga tidak akan terjadi diskriminasi berdasarkan usia.

MK berpendapat bahwa perbaikan lembaga KPK dapat dilakukan melalui proses seleksi yang menghasilkan calon pimpinan yang lebih baik, berintegritas, memiliki kompetensi yang handal, serta teruji independensinya. Sementara menunggu kesempatan untuk periode mendatang dalam mendaftarkan diri sebagai calon pimpinan KPK, khususnya saat para pemohon telah memenuhi syarat usia minimum, mereka tetap dapat berkontribusi dalam pemberantasan tindak pidana korupsi melalui partisipasi masyarakat.

Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, MK tidak menemukan adanya pelanggaran dalam kebijakan hukum terbuka terkait perubahan syarat usia minimum calon pimpinan KPK dalam perkara ini, dan kebijakan tersebut tidak menimbulkan masalah kelembagaan. Artinya, tidak ada pelanggaran terhadap prinsip-prinsip kebijakan hukum terbuka, dan MK menilai bahwa perubahan syarat usia minimum tidak membuat norma tersebut menjadi tidak dapat dilaksanakan. MK juga tidak menemukan potensi yang kuat bahwa perubahan syarat usia akan menyebabkan kebuntuan hukum atau menghambat tugas KPK sebagai lembaga pencegahan dan penindakan tindak pidana korupsi.

MK berpendapat bahwa perubahan tersebut tidak serta-merta akan meningkatkan atau mengurangi jumlah pendaftar yang berintegritas, terutama jika diasumsikan bahwa syarat usia minimum secara langsung menentukan kualitas integritas pimpinan KPK yang terpilih. Dalam proses seleksi pimpinan lembaga negara, termasuk KPK, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi hasil seleksi selain usia, seperti kemampuan manajerial untuk mengelola dan mensinergikan semua sumber daya yang bekerja di bawah KPK. Kemampuan ini, menurut MK, secara substansial membedakan antara persyaratan seleksi pimpinan KPK dan seleksi pegawai KPK.

Perlu dicatat bahwa usia memang memengaruhi produktivitas dan tingkat kepemimpinan, namun bukan berarti harus ada pembatasan usia minimum. Sebaliknya, yang seharusnya ditekankan adalah kualifikasi, kemampuan, dan keahlian. Pemimpin muda sering kali memiliki kreativitas yang tinggi dalam pekerjaan, didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik, serta memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diemban.¹⁵

MK berpendapat bahwa jika menganggap syarat usia minimum dapat menentukan kualitas integritas pimpinan KPK yang terpilih, maka anggapan tersebut tidak tepat. Dalam perspektif HAM, khususnya prinsip kesetaraan, usia seharusnya tidak menjadi acuan; kemampuan adalah faktor utama yang perlu diperhatikan untuk perubahan. Banyak anak muda yang memiliki kualitas dan integritas tinggi, tetapi terhambat oleh batasan usia untuk mencalonkan diri. Usia di atas 50 (lima puluh) tahun tidak selalu berfokus pada integritas; justru pada usia tersebut, seseorang bisa menghadapi berbagai masalah. Oleh karena itu, demi menjaga kesetaraan dan menghindari diskriminasi, seharusnya batasan usia dihapuskan dalam syarat pendaftaran, dan lebih menekankan pada pengalaman kerja, pendidikan, dan pengetahuan.

MK juga berpendapat bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi hasil seleksi selain usia, termasuk kemampuan manajerial untuk mengelola dan menyinergikan semua sumber daya yang ada di bawah KPK. Memang, seleksi tidak hanya bergantung pada usia, namun yang perlu ditekankan adalah bahwa batasan usia minimum tersebut menghalangi banyak kaum muda untuk mengikuti seleksi.

Dalam anotasi ini, anatator juga mempertimbangkan pendapat berbeda dari Hakim Konstitusi Arsul Sani, yang menyatakan bahwa

¹⁵ Agilia Febianti, M. Shulthoni, Muhamad Masrur, and Muhammad Aris Safi'I, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Indonesia," *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 201.

salah satu langkah penting untuk memperbaiki kelembagaan KPK adalah memastikan proses seleksi pimpinan KPK yang lebih berkualitas dan transparan. Proses seleksi harus bertujuan untuk menemukan dan memilih sosok ideal penegak hukum yang memiliki integritas, etika, serta pengetahuan dan pemahaman hukum yang memadai tentang *due process of law*.

Terkait hal tersebut, MK dalam putusan *a quo* menekankan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu syarat yang substansial dan lebih esensial dibandingkan dengan batasan usia yang bersifat formal dalam proses seleksi pimpinan KPK. Selain itu, meskipun calon pimpinan KPK berasal dari berbagai lembaga publik dan organisasi masyarakat sipil dengan latar belakang pekerjaan yang beragam, MK mengakui bahwa calon yang telah memimpin KPK selama satu periode sebelumnya memiliki keunggulan yang memberikan keuntungan bagi lembaga. Anatator sepakat bahwa posisi pimpinan KPK seharusnya diisi oleh individu yang tidak hanya memenuhi syarat formal yang ditetapkan dalam UU No. 19 Tahun 2019, namun juga membuka kesempatan bagi mereka yang meskipun belum mencapai usia minimum dan memiliki kompetensi dan pengalaman dalam menjalankan tugas serta memahami sistem kerja dan masalah yang dihadapi KPK.

Untuk pegawai KPK yang berusia di bawah 50 (lima puluh) tahun yang ingin mengikuti seleksi pimpinan KPK, ada 2 (dua) persyaratan yang perlu dipenuhi. Pertama, pegawai tersebut harus sudah bekerja selama minimal 10 (sepuluh) tahun berturut-turut. Kedua, pegawai tersebut harus berada di bidang pencegahan korupsi dan/atau penegakan hukum terhadap tindak pidana korupsi. Masa kerja 10 (sepuluh) tahun tersebut cukup sebagai ukuran untuk menguji kompetensi dan kapabilitas individu dalam menjalankan tugas kepemimpinan di KPK. Dari penjelasan pendapat berbeda tersebut, pada dasarnya mengutamakan etos pengalaman kerja sambil mengabaikan batasan usia minimum. Dalam konteks kesetaraan, batasan usia

seharusnya diabaikan apabila seseorang memiliki keahlian yang cukup dalam bidang tertentu, seperti pimpinan KPK. Dengan demikian, kesetaraan dalam HAM dapat dipahami tanpa adanya diskriminasi.

Mengutamakan pengalaman kerja memungkinkan kesetaraan diartikan sebagai kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan mengakses jabatan dalam pemerintahan tanpa dibatasi oleh usia. Pendapat ini menganggap bahwa usia tidaklah penting apabila individu memiliki pengalaman yang relevan untuk menjabat sebagai ketua. Memang, dengan menetapkan pengalaman kerja minimal 10 (sepuluh) tahun, hal ini dapat membatasi prinsip kesetaraan dalam HAM. Namun, pembatasan ini seharusnya berdasarkan keahlian, bukan usia. Bahkan seseorang yang berusia 35 (tiga puluh lima) tahun dapat saja memiliki pengalaman kerja 10 (sepuluh) tahun apabila mulai bekerja pada usia 25 (dua puluh lima) tahun.

Oleh karena itu, hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan seharusnya didasarkan pada keahlian, bukan pada batasan usia. Dengan mempertimbangkan frasa dalam Pasal 43 ayat (3) UU No. 39 Tahun 1999, pembatasan seharusnya ditentukan oleh pengalaman minimal dalam suatu bidang atau jabatan, sehingga tidak perlu ada batasan terkait usia. Apabila usia dibatasi, maka justru akan menimbulkan diskriminasi dan ketidaksetaraan.

Penutup

Putusan MK Nomor: 68/PUU-XXII/2024, tanggal 12 September 2024, tidak sesuai dengan salah satu prinsip HAM, yaitu prinsip kesetaraan (*equality*). Hal ini mengakibatkan tidak terpenuhinya hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan. Dalam konteks kesetaraan, Pasal 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa semua manusia dilahirkan merdeka dan memiliki martabat serta hak yang sama. Mereka dilengkapi dengan akal budi dan hati nurani, dan

seharusnya bergaul satu sama lain dalam semangat persaudaraan. Prinsip mendasar HAM adalah bahwa semua orang terlahir bebas dan setara.

Di samping itu, mencakup juga hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan sebagaimana tercantum dalam Pasal 43 ayat (3) UU No. 39 Tahun 1999 yang menjamin bahwa setiap warga negara dapat diangkat dalam setiap jabatan pemerintahan. Oleh karena itu, adanya batasan usia untuk pendaftaran calon pemimpin KPK tidak sejalan dengan prinsip-prinsip HAM. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa batasan usia pada kriteria calon pemimpin KPK bertentangan dengan atau tidak memenuhi konsep prinsip-prinsip HAM, khususnya prinsip kesetaraan (*equality*) dalam konteks hak untuk berpartisipasi dalam pemerintahan.

Ke depan, pertama, menghapus batasan usia, karena dapat merenggut hak seseorang untuk terlibat dalam pemerintahan. Hal tersebut bertujuan untuk mempertahankan prinsip kesetaraan dalam HAM dan menghindari deskrimikasi usia. Kedua, mengutamakan penyetaraan pengalaman dalam sebuah pekerjaan, khususnya dalam bidang tertentu di banding batasan usia. Dengan kata lain, batasan usia dapat diabaikan dengan adanya pengalaman yang mumpuni dalam suatu bidang.

Referensi

- Aprita, Serlika and Yonani Hasyim, *Hukum Dan Hak Asasi Manusia* (Bogor: Mitra Wacana Media, 2020).
- Denhardt, Robert, "Trust as Capacity: the Role of Integrity and Responsiveness," *Public Organization Review* 2, no. 1 (2002).
- Febianti, Agilia, M. Shulthoni, Muhamad Masrur, and Muhammad Aris Safi'I, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, Dan

- Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Indonesia,” *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 1 (2023).
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 68/PUU-XXII/2024* (2024).
- Matompo, Osgar S., “Pembatasan Terhadap Hakasasi Manusia Dalamprespektif Keadaan Darurat,” *Jurnal Media Hukum* 21, no. 1 (2014).
- Mustari, Firman Umar, and Bakhtiar, “Analisis Prinsip-Prinsip Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum dan Pengajarannya* 17, no. 2 (2022).
- Mutammimutsani, M., M. Faiz Aminullah, and Hikma Alfin Nizar, “Kepemimpinan Demokratis: Pemimpin Tua Dan Pegawai Muda,” *EduPsyCouns: Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Konseling* 2, no. 1 (2020).
- R., Widhi Ariestianti, “Keterkaitan Usia, Jenis Kelamin, Dan Tingkat Religuitas Terhadap Penerapan Gaya Kepemimpinan,” *Jurnal Manajerial* 5, no. 2 (2018).
- Zuhriyan, Umi, “Apa Saja Prinsip Asasi Manusia, Sifat, dan Tujuannya,” *tirto.id*, Oktober 27, 2024, <https://tirto.id/apa-saja-prinsip-hak-asasi-manusia-sifat-dan-tujuannya-gS3a>.