BAB IV

ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG BOLEHNYA MENIKAH DENGAN SALAH SATU REKAN SEKANTOR

A. Analisis Pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi Dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017

Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu Undang-Undang, yaitu:

a. Perorangan 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 public atau pripat; atau

d. Lembaga negara.

Dengan demikian, para Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 harus menjelaskan dan membuktikan terlebih dahulu:

a. Kedudukannya sebagai pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomoor 23 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konsitusi;

b. Ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud dalam huruf a.

Sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, tanggal 31 Mei 2005, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007, tanggal 20 September 2007, serta putusan-putusan selanjutnya berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan

konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

a. Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional para pemohon yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945;
b. Hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh para pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
c. Kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidak-tidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
d. Adanya hubungan sebab-akibat *(causal verband)* antara kerugian dimaksud dengan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengajuan; dan

e. Adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan oleh para pemohon dalam pokok permohonannya, demi keadilan dalam dunia kerja untuk kepentingan para pemohon umumnya para pekerja/buruh memohon kepada Mahkamah Konstitusi yang berwenang memeriksa dan memutus perkara tersebut agar keadilan dapat benar-benar terjaga para pemohon dalam petitum yang dimohonkan oleh para pemohon yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan Permohonan Pemohon;
2. Menyatakan: Membatalkan sebagian Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja , peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan menyatakan

tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sejak diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi;

3. Memerintahkan pemuatan putusan ini di dalam lembaran Berita Negara Republik Indonesia.[1]

Mahkamah Konstitusi selain memeriksa dengan seksama permohonan para pemohon yang dengan jelas diuraikan dalam pokok permohonan bukti surat/tulisan pemohon, Mahkamah juga memeriksa keterangan tertulis Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), keterangan lisan dan tulisan Presiden, keterangan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dan keterangan tertulis PT. PLN (Persero), bukti surat/tulisan dan kesimpulan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), kesimpulan tertulis pemohon, kesimpulan tertulis Presiden. Maka dalam pertimbangan hukumnya Mahkamah mempertimbangkan dan berpendapat sebagai berikut:

[3.13.1] Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan, “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sejalan dengan itu, Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB juga menegaskan, “Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan

[1] Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran". Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1995 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong kedalam hak-hak ekonomi, social, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong hak-hak ekonomi , sosial dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.

[3.13.2] Bahwa Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 menegaskan, "*Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah".* Oleh karena itu, terlepas dari jenis atau kategorinya, tanggung jawab negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 tersebut tetap melekat pada negara, khususnya pemerintah. Hal itu berlaku juga terhadap hak-hak yang menjadi isu konstitusional dalam permohonan *a quo*, dalam hal ini khususnya hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dan adil dalam hubungan kerja serta hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Meskipun tanggung jawab untuk melindungi, memajukan dan memenuhi hak asasi manusia itu oleh konstitusi ditegaskan menjadi tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, hal itu bukan berarti institusi atau orang-perorangan di luar negara tidak wajib menghormati keberadaan hak-hak tersebut. Sebab esensi setiap hak yang dimiliki seseorang selalu menimbulkan kewajiban pada pihak atau orang lainnya untuk menghormati keberadaan hak itu.

[3.13.3] selanjutnya, hak atas pekerjaan adalah juga terkait dengan hak kesejahteraan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mempertegas ketentuan yang tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut. Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999

menyatakan, *"Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan,berhak atas pekerjaan yang layak".* Dalam ayat (2) diatur, *"Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil".* Ketentuan ini sejalan dengan ketentuan yang termuuat dalam Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) yang telah di ratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) menyatakan, *"Negara-negara pihak pada Kovenan ini mengakui ha katas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang di pilih atau diterimanya sendiri secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak tersebut".*[2]

Pertimbangan sebagaimana dijelaskan di atas, menunjukan bahwa kewajiban melindungi hak untuk mendapatkan pekerjaan bukan hanya kewajiban konstitusional *(constitutional obligation)* negara tetapi juga telah menjadi kewajiban yang lahir dari hukum internasional *(international legal obligation)*, dalam hal ini kewajiban yang lahir dari keturutsertaan Indonesia dalam *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights.* Artinya bahwa, alasan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang menikah dengan pekerja/buruh lain dalam

[2] Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

salah satu perusahaan tidaklah relevan dan telah menghilangkan hak orang lain.

Selain itu, berdasarkan keterangan yang disampaikan oleh pihak terkait Mahkamah berpendapat yaitu:

Bahwa Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan PT. PLN (Persero) dalam keterangannya menyatakan memberlakukan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di lingkungan internal mereka adalah dengan tujuan mencegah hal-hal negatif yang terjadi dilingkungan perusahaan dan membangun kondisi kerja yang baik, professional dan berkeadilan, serta mencegah potensi timbulnya konflik kepentingan *(conflict of interest)* dalam mengambil suatu keputusan dalam internal perusahaan. Terhadap hal tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa alasan tersebut tidak memenuhi syarat pembatasan konstitusional sebagaimana yang termuat dalam Pasal 28J ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Adapun kekhawatiran akan terjadinya hal-hal negatif di lingkungan perusahaan dan potensi timbulnya konflik kepentingan *(conflict of interest)* dalam mengambil suatu

keputusan dalam internal perusahaan, hal tersebut dapat dicegah dengan merumuskan peraturan perusahaan yang ketat sehingga memungkinkan terbangunnya integritas pekerja/buruh yang tinggi sehingga terwujud kondisi kerja yang baik, prefesional, dan berkeadilan.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, Mahkamah dalam amar putusannya menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1p945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia.[3]

[3] Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Setelah mempelajari secara seksama permohonan para pemohon dan seluruh argumentasi yang digunakan sebagai landasan untuk mendukung dalil-dalil serta telah mempertimbangkannya, maka Mahkamah Konstitusi dalam amar putusannya mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya. Artinya bahwa dalam pasal yang dimohonkan uji materiil dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.

Setelah penulis menganalisis dasar pertimbangan hakim Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan yang dimohonkan oleh para pemohon untuk seluruhnya karena menurut mahkamah permohonan para pemohon beralasan menurut hukum dan ada hak konstitusional para pemohon yang dirugikan oleh berlakunya undang-undang tersebut. Penulis melihat bahwa hakim Mahkamah Konstitusi sepaham dengan para pemohon dan dalil-dalil para pemohon sepenuhnya diterima oleh mahkamah.

Dalam pertimbangan diatas, penulis berpandangan bahwa dasar hukum yang menjadi pertimbangan hakim adalah Pasal 28B

ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 serta Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Hak Asasi Manusia PBB. Menurut mahkamah pelarangan kepada pekerja/buruh yang mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dalam satu perusahaan tidak sejalan dengan pasal-pasal tersebut, karena hak untuk bekerja adalah hak setiap warga negara, setiap orang bebas memilih pekerjaan yang disukai selagi tidak melakukan perbuatan melawan hukum serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan perlindungan dalam hubungan kerja sebagai upaya melindungi diri dari pengangguran.

Sejalan dengan itu penulis melihat dalam pertimbangan-pertimbangan mahkamah, bahwa esensi dari Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 itu adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong kedalam hak-hak ekonomi, social dan kebudayaan. Menurut Mahkamah hak asasi manusia tersebut diatas adalah bagian tanggung jawab negara terutama pemerintah sebagai upaya melindungi warga negara dari berbagai masalah terutama kaitannya dengan ekonomi.

Bahwa ketentuan Pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimanfaatkan oleh pengusaha untuk melarang pekerja/buruh menikah dengan sesama pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan adalah bentuk tidak menghormati hak atau kebebasan orang lain yang pada dasarnya tidak ada hak atau kebebasan orang lain yang yang terganggu. Meskipun benar bahwa negara berhak membatasi kebebasan-kebebasan tersebut, akan tetapi pembatasan itu juga harus tunduk pada persyaratan yang telah ditentukan oleh konstitusi sebagaimana tertuang dalam Pasal 28J ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Adapun argumentasi yang disampaikan baik oleh Presiden maupun pihak terkait APINDO yang pada prinsipnya mendasarkan pada doktrin *pacta sunt servanda* dengan menghubungkannya dengan Pasal 1338 KUHPerdata yang menyatakan, *"Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena*

alasan-alasan yang telah ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik", menurut Mahkamah, argumentasi demikian tidak selalu relevan untuk diterapkan tanpa memperhatikan keseimbangan kedudukan para pihak yang membuat persetujuan tersebut ketika persetujuan dibuat. Dalam kaitan ini, telah terang kiranya bahwa antara pengusaha dengan pekerja/buruh berada dalam posisi yang tidak seimbang. Sebab pekerja/buruh adalah pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka dalam hal ini filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi. Berdasarkan pertimbangan demikian maka kata "telah" yang terdapat dalam rumusan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang 13/2003 tidak dengan sendirinya berarti telah terpenuhinya filosofi prinsip kebebasan berkontrak.[4]

Dari alasan-alasan Mahkamah diatas penulis melihat dalam pertimbangannya bahwa perjanjian yang mensyaratkan tidak

[4] Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

dibolehkannya pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan sesama pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan sebagimana dibuat dalam perjainjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat dibatalkan. Dengan alasan, perjanjian yang dibuat tidak lagi seimbang dan tidak memenuhi asas-asas perjanian, artinya bahwa perjanjian itu mengandung unsur merugikan salah satu pihak dalam hal ini adalah kaum buruh. Jika peraturan atau perjanjian ini dilanggar oleh para pekerja/buruh maka salah satu diantara keduanya harus berhenti bekerja dari perusahaan atau bahkan di PHK. Perjanian demikian merupakan diskriminasi terhadap pekerja/buruh serta telah merampas kekebasan dan melanggar hak konstitusional orang lain yang telah diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945. Dengan dasar itu, dibatalkannya Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjadi acuan para pengusaha untuk mencantumkan pelarangan dalam perjanjian kerja, peratuaran perusahaan atau perjanjian kerja bersama agar tidak memiliki

pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan sesama pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan Mahkamah, penulis menganalisis bahwa berdasarkan alasan-alasan hukum para pemohon yang mengajukan permohonan uji materiil Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bertentangan dengan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Hak Asasi Manusia, Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang permohonan dalam pengujian undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945, menurut penulis permohonan yang diajukan oleh para pemohon ini merupakan suatu bentuk pembelaan diri para pekerja/buruh yang merasa hak konstitusionalnya telah dirugikan oleh ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 dianggap sangat bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.

Pertimbangan-pertimbangan hukum hakim mahkamah konstitusi dalam putusan tersebut, menurut penulis sesuai Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi bahwa para pemohon telah memenuhi syarat, serta hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945 dirugikan oleh berlakunya undang-undang.

Sementara itu, dari keterangan pihak terkait dalam hal ini Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan PT. PLN (Persero) yang menyatakan bahwa alasan perusahaan mensyaratkan pekerja/buruh tidak boleh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan dimaksudkan untuk menjaga kondisi kerja yang baik, professional dan berkeadilan serta mencegah terjadinya konflik kepentingan *(conflict of interest).* Berdasarkan alasan tersebut penulis menganalisis pertimbangan Mahkamah bahwa alasan demikian tidak memenuhi syarat pembetasan konstitusinal sebagaimana yang termuat dalam ketentuan Pasal 28J ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Adapun kekhawatiran akan timbulnya konflik kepentingan *(conflict of interest)* menurut

penulis, hal tersebut bisa dicegah dengan dirumuskannya perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang ketat agar terbentuknya integritas pekerja/buruh yang tinggi sehingga terwujudnya keadaan kerja yang baik, professional dan berkeadilan. Perusahaan bisa memperketat aturan bagi para pekerjanya sebelum menerima mereka bekerja tapi tidak merugikan hak konstitusional para pekerja/buruh agar terciptanya kenyamanan dalam dunia kerja bisa dirasakan oleh semua pihak. Jadi upaya mewujudkan keadaan kerja yang baik dan profesional itu tidak harus mensyaratkan pelarangan kepada pekerja dan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh yang memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lannya dalam satu perusahaan tersebut.

Dalam hal perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang mensyaratkan pekerja/buruh tidak boleh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), menurut penulis alasan

ini justru tidak sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 maupun Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta tidak sejalan dengan hakikat pernikahan sebagaimana tertuang dalam norma-norma maupun peraturan perundang-undangan. Dimana pelarangan pernikahan bisa dilakukan ketika pihak terkait melukan perbuatan yang tidak sesuai hukum yang berlaku, baik itu menurut agamanya maupun menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terkait permohonan para pemohon yang dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi yang menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945. Penulis sepakat dengan putusan tersebut, sebab pasal tersebut adalah celah bagi para pengusaha dalam mmembuat perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama untuk mencantumkan pelarangan pekerja/buruh mempunyai pertalian

darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan. Hal tersebut jelas sangat merugikan kaum buruh, sebab pekerja/buruh dalam posisi membutuhkan pekerjaan terpaksa harus menaati aturan tersebut, hal ini justru tidak sejalan dengan syarat sahnya perjanjian, sebagaimana tertuang dalam pasal 1320 KUHPerdata bahwa sahnya perjanjian harus berdasarkan pada kausa yang diperbolehkan atau karena hal yang legal. Artinya bahwa suatu kontrak atau perjanjian haruslah dibuat dengan maksud atau alasan yang sesuai dengan hukum yang berlaku. Selain itu, sesuai Pasal 1337 KUHPerdata bahwa isi perjanjian tidak di larang oleh undang-undang atau tidak bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Sedangkan dalam Pasal 1335 KUHPerdata bahwa suatu perjanjian yang dibuat tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang adalah tidak mempunyai kekuatan hukum.

B. Akibat Hukum dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi dalam pengujian undang-undang, secara teknis yuridis bersifat *declaratoir-constitutif*. Artinya, bahwa putusan Mahkamah Konstitusi selain menyatakan atau menerangkan sesuatu yang nyata-nyata menjadi hukum, sekaligus meniadakan atau menciptakan suatu keadaan hukum baru.

Putusan Mahkamah Konstitusi yang telah berkekuatan hukum tetap dapat digunakan sebagai alat bukti dengan kekuatan pasti secara positif, bahwa apa yang diputus oleh hakim dianggap telah benar, pembuktian sebaliknya dianggap tidak benar.

Undang-Undang yang dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 tidak lagi mempunyai kekuatan hukum tetap saat putusan hakim Mahkamah Konstitusi itu diucapkan dalam persidangan.

Putusan pengadilan khususnya Mahkamah Konstitusi dalam menguji undang-undang sebagai sebuah upaya untuk dapat mewujudkan negara hukum Indonesia yang demokratis yang

benar-benar tercermin dalam praktik kehidupan bernegara. Putusan Mahkamah Konstitusi menjadi titik tolak atau sandaran para pemohon yang dirugikan hak-hak konstitusionalnya oleh berlakunya suatu undang-undang.

Dalam penegakan hukum, putusan Mahkamah Konstitusi harus memperhatikan tiga unsur seperti yang dikemukakan oleh **Sudikno** sebagaimana dikutip Bakhtiar, yaitu unsur kepastian hukum *(rechissicherheit),* kemanfaatan atau hasil guna *(zweckmassigkeit),* dan keadilan *(gerechtigkeit),* sebagai landasan filosifis penerapan hukum dalam kehidupan masyarakat dan bernegara.[5]

Sebagai sebuah rekayasa social, putusan Mahkamah Konstitusi duwujudkan dalam bentuk norma atau kaidah yang sifatnya membolehkan, menganjurkan, melarang, memerintahkan untuk berbuat atau tidak berbuat. Proses perekayasaan tersebut harus disesuaikan dengan nilai-nilai filosofis yang hidup dan berkembang dalam masyarakat Indonesia sendiri. Dengan

---

[5] Bachtiar, *Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi pada Pengujian Undang-Undang Terhadap UUD 1945,* (Jakarta: Raih Asa Sukse, 2015), h. 171.

demikian, putusan Mahkamah Konstitusi yang final dan mengikat merupakan salah satu bentuk rekayasa hukum menuju kepada hukum yang responsif dalam tatanan negara hukum berdasarkan pancasila.

Perbuatan yang dilakukan atas dasar undang-undang yang sudah dinyatakan batal dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat adalah merupakan perbuatan melawan hukum. Jika konsekuensi atau akibat hukum yang terjadi berupa kerugian finansial, aparat negara atau lembaga negara tersebut akan menanggung akibat hukum yang dapat bersifat pribadi untuk mengganti kerugian yang dituntut melalui peradilan biasa yang dapat ditegakan secara paksa.[6]

Berdasarkan permohonan yang telah diajukan oleh para pemohon dalam perkara pengujian materiil *(judicial review)* Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan dengan Pasal 28B atat (1), Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 sesuai dengan kewenangan Mahkamah Konstitusi

---

[6] Iriyanto A Baso Ence, *Negara Hukum dan Hak Uji Konstitusionalitas Mahkamah Konstitusi*, (Jakarta: P.T. Alumni), h. 200.

serta dalil-dalil hukum yang telah diuraikan, Mahkamah Konstitusi dalam amar putusannya menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan frasa *"kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama"* dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum tetap.
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Setelah mempelajari permohonan para pemohon dan seluruh argumentasi yang digunakan sebagai landasan untuk mendukung dalil hukum permohonan serta bukti-bukti yang

dianjukan dalam persidangan dan telah mempertimbangkannya, Mahkamah Konstitusi dalam amar putusannya mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya. Artinya bahwa permohonan pengujian materiil pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang 13/2003 dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.

Akibat hukum yang timbul dari adanya putusan Mahkamah Konstitusi ini akan berdampak pada tatanan dunia kerja yang melibatkan para buruh. Dimana sebelumnya banyak pengusaha yang mencantumkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan bahwa pekerja dilarang mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan buruh lainnya dalam satu perusahaan. Jika hal demikian itu tetap dilakukan, maka salah satu pekerja/buruh harus keluar dari perusahaan tersebut atau akan dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi ini, pekerja/buruh tidak perlu lagi khawatir dan bebas memilih pasangan hidupnya dimanapun dan dengan siapapun. Ini berarti bahwa, putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan satu

undang-undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, tidak boleh berlaku surut. Akibat hukum dari putusan ini dihitung sejak putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum dan semua pihak harus menaati dan melaksankan putusan tersebut tanpa terkecuali.

Pelaksanaan Putusan ini tentu tidak semudah yang dibayangkan, perlu ada pengawasan dari berbagai pihak terutama dari kementerian Ketenagakerjaan yang harus mengawasi perusahaan agar tidak memutus hubungan kerja dengan pekerja/buruh karena mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dalam satu perusahaan, dan pengusaha harus mentaati putusan tersebut sebagaimana mestinya.

Akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi ini setidaknya akan berdampak pada tiga unsur yaitu para pemohon sebagai pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah.

Bagi para pemohon putusan ini dirasakan sangat menguntungkan dengan dikabulkannya permohonan oleh Mahkamah dan juga mereka tidak lagi khawatir dipaksa keluar

dari perusahaan tempatnya bekerja atau akan PHK karena memilih pasangan hidupnya yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan.

Adapun bagi pengusaha atau perusahaan diharuskan menaati putusan ini dengan tidak lagi mencantumkan pelarangan kepada pekerja/buruh untuk memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dalam satu perusahaan sebagai implementasi putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dan tidak ada lagi perjanjian yang mencantumkan pelarangan kepada pekerja/buruh untuk tidak memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan sesama pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Sedangkan Akibat hukum bagi pemerintah dari putusan Mahkamah Konstitusi ini adalah bahwa pemerintah sebagai penanggung jawab terhadap nasib kesejahteraan pekerja/buruh harus berperan aktif mengawasi perusahaan yang masih memberlakukan undang-undang yang telah dibatalkan Mahkamah Konstitusi sebagai upaya implementasi dari putusan tersebut.

Jika pemerintah, perusahaan atau lembaga lain tidak mematuhi putusan tersebut dan justru masih tetap memberlakukan undang-undang yang telah dinyatakan oleh Mahhkamah Konstitusi tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat hal itu merupakan satu tindakan yang pengawasannya ada dalam mekanisme hukumdan tatanegara itu sendiri.[7] Perbuatan demikian juga merupakan perbuatan melawan hukum dan demi hukum batal sejak semula.

Sebab, dalam makna membangun sebuah penegakan hukum, salah satu esensi dasar negara hukum adalah menghendaki setiap putusan lembaga peradilan termasuk putusan Mahkamah Konstitusi sebagai *entry point* bagi upaya penegakan hukum.

Akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi ini juga akan berpengaruh pada proses pembuatan perjanjian kerja atau peraturan perusaan, dimana proses itu tidak lagi seperti biasa dan putusan tersebut harus menjadi acuan bagi seluruh perusahaan

---

[7] Maruar Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi RI,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), cet. II, h. 213.

agar kiranya tetap memperhatikan hak asasi orang lain yang telah diberikan oleh undang-undang.

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, bahwa perbuatan yang dilakukan atas dasar undang-undang yang sudah dinyatakan batal dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat merupakan perbuatan melawan hukum. Jika masih ada pengusaha atau lembaga yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh tidak boleh mempunya pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan maka pekerja/buruh berhak menuntut melalui pengadilan sebagai upaya menuntut haknya.