

**Penegakan Putusan Mahkamah
Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017
Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan
dan Hak Membentuk Keluarga**

***Enforcing Constitutional Court
Decision Number 13/PUU-XV/2017
on Right to Work and Right to
Found a Family***

Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri

Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara Mahkamah Konstitusi RI
Jalan Medan Merdeka Barat No. 6, Jakarta Pusat 10110
E-mail: intanpermatap@gmail.com; mreza.winata@gmail.com

Naskah diterima: 18/09/2018 revisi: 19/10/2018 disetujui: 26/11/2018

Abstrak

Jaminan konstitusi terkait hak konstitusional untuk mendapatkan pekerjaan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dan hak konstitusional untuk membentuk keluarga dalam Pasal 28B ayat (1) UUD 1945 telah dibatasi dengan adanya ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan perjanjian kerja menghalangi hak pekerja untuk menikah dalam satu institusi karena pekerja harus mengalami pemutusan hubungan kerja untuk dapat melaksanakan haknya membentuk keluarga yang sebenarnya dijamin dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Pengujian Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No 13 Tahun 2003 dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” bertentangan dengan UUD 1945. Artikel ini hendak menjawab kekuatan mengikat dan akibat hukum putusan, sekaligus Penegakan putusan dengan memetakan penyelesaian terkait peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan putusan dan bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak. Penelitian ini didasarkan pada penelitian kualitatif, dimana

sumber analisis yakni Putusan MK terkait permasalahan yang diangkat, peraturan perundang-undangan, buku dan artikel ilmiah. Artikel ini hendak memetakan penyelesaian yang sesuai terkait kepada perjanjian kerja yang tidak menjamin hak pekerja yang dijamin dalam konstitusi, serta bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak. yakni: *pertama*, penyesuaian peraturan perundang-undangan di bawah Undang-undang *judicial review* di Mahkamah Agung, *kedua*, penyelesaian perselisihan hak melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang akan menguji penegakan putusan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Kata Kunci: Hak Mendapatkan Pekerjaan, Hak Membangun Keluarga, Prinsip Kebebasan Berkontrak, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hak.

Absract

The constitutional guarantee regarding constitutional rights to obtain employment in Article 28 D paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia and the constitutional rights to form a family in Article 28 B paragraph (1) of the 1945 Constitution has been limited by the provisions of Article 153 paragraph (1) letter f Law No. 13 of 2003 concerning Labor. The existence of a work agreement prevents the right of workers to get married in one institution because workers must experience termination of employment to be able to exercise their rights to form a family which is actually guaranteed in the constitution and legislation. Testing Article 153 paragraph (1) letter f of Law No. 13 of 2003 in the Decision of the Constitutional Court Number 13/PUU-XV/2017 has stated the phrase "except as stipulated in work agreements, company regulations, or collective labor agreements" contrary to the 1945 Constitution. This article is about to answer the binding and consequent legal power of the decision, as well as Enforcement of decisions by mapping out solutions related to legislation and work agreements that are not incompatible with decisions and are contrary to the principle of freedom of contract. This research is based on qualitative research, where the source of analysis is the Constitutional Court Decision related to the issues raised, legislation, scientific books, and articles. This article intends to map appropriate solutions related to work agreements that do not guarantee workers' rights guaranteed in the constitution, as well as contrary to the principle of freedom of contract. namely: first, alignment of legislation under the judicial review law in the Supreme Court, secondly, settlement of rights disputes through the Industrial Relations Court which will test enforcement of decisions in work agreements, company regulations, or collective labor agreements.

Keywords: *Right to Work, Right to Found a Family, Principles of Contracting Freedom, Industrial Relations Dispute Settlement, Rights Disputes*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum tertinggi disebut negara adalah produk hukum yang paling mencerminkan kesepakatan dari seluruh rakyat, yaitu konstitusi. Dengan demikian aturan dasar penyelenggaraan negara yang harus dilaksanakan adalah konstitusi. Bahkan, semua aturan hukum lain yang dibuat melalui mekanisme demokratis tidak boleh bertentangan dengan konstitusi. Hal ini karena aturan hukum lain yang dibuat dengan mekanisme demokrasi tersebut adalah produk “mayoritas rakyat”, sedangkan konstitusi adalah produk “seluruh rakyat”.¹ Untuk itu, diberikanlah kekuasaan pengujian konstitusionalitas undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945 kepada Mahkamah Konstitusi untuk melaksanakan demi memastikan seluruh substansi dan pembentukan undang-undang selalu selaras dengan konstitusi, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan secara bertanggung-jawab sesuai dengan kehendak rakyat.

Dalam rangka menegakkan konstitusi tersebut, Mahkamah Konstitusi telah melaksanakan pengujian konstitusional dalam Putusan No. 13/PUU-XV/2017 terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengabulkan pembatalan frasa, “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” karena bertentangan dengan Pasal 28 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” dan Pasal 28 B ayat (1) UUD 1945 yang berkata “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.” Putusan ini dianggap sebagai pelaksanaan fungsi Mahkamah Konstitusi sebagai penjamin hak-hak konstitusional warga negara.²

Akan tetapi, tidak seluruh elemen masyarakat dapat menerima putusan tersebut, khususnya dari kalangan Pengusaha. Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) mengkritik langkah Mahkamah Konstitusi, menurut Apindo permasalahan ini lebih pada tata kelola perusahaan (*corporate governance*), serta menghindari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).³ Apindo juga menyatakan bahwa

¹ Martha Pigome, “Implementasi Prinsip Demokrasi dan Nomokrasi dalam Struktur Ketatanegaraan RI Pasca Amandemen UUD 1945.” *Jurnal Dinamika Hukum* 11.2 (2011). h. 335-348.

² Penjaminan terhadap hak asasi manusia dalam putusan tersebut, sebenarnya juga sesuai dengan konsideran UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pentingnya perlindungan terhadap tenaga kerja dengan menjamin hak-hak dasar dan kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap Pekerja/Buruh untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

³ Merdeka.com, Fakta di Balik Aturan Larangan Pegawai Satu Kantor Menikah, <https://www.merdeka.com/uang/fakta-di-balik-aturan-larangan-pegawai-satu-kantor-menikah.html>, diakses 7 September 2018.

hal ini bukan soal diskriminasi karena suami istri satu kantor bisa rawan konflik kepentingan, sehingga banyak reaksi perusahaan yang negatif dengan putusan ini karena mengkhawatirkan juga suami istri tersebut akan menolak untuk dipindahkan dengan alasan putusan Mahkamah Konstitusi.⁴ Adanya respon ini, menunjukkan sangat potensial terjadi permasalahan dalam penegakan Putusan No. 13/PUU-XV/2017.

Adanya problematika dalam pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi tidak terlepas dari sifat putusan ini sendiri, *“the Court is almost powerless to affect the course of national policy, this is because the courts rulings are not self executing. Enforcement and implementation require the cooperation and coordination of all branches of government.”*⁵ Dalam penegakan putusan terkadang tidak berdaya karena Mahkamah Konstitusi tidak bisa mengeksekusi sendiri putusannya.

Untuk itu, terdapat urgensi mengkaji diskursus ini dengan kebaruan gagasan dalam jurnal ini yaitu menjelaskan kekuatan mengikat dan akibat hukum putusan, serta mengusulkan mekanisme hukum untuk menegakan penegakan putusan terhadap peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Kekuatan Mengikat dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia?
2. Bagaimana Penegakan Impelementasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 terhadap Peraturan Perundang-undangan dibawah Undang-undang, serta Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada penelitian yuridis normatif⁶, yang didukung dengan menggunakan Bahan hukum primer dan sekunder⁷. Bahan hukum primer yakni Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor No. 13/PUU-XV/2017 terkait dengan pengujian Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan

⁴ Okezone Finance, Sikapi Langkah MK, Apindo: Kalau Suami Istri Satu Kantor Rawan Konflik Kepentingan, <https://economy.okezone.com/read/2017/12/16/320/1831331/sikapi-langkah-mk-apindo-kalau-suami-istri-satu-kantor-rawan-konflik-kepentingan>, diakses 7 September 2018.

⁵ Ahmad Syahrizal “Problem Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi,” *Jurnal Konstitusi* Vol. 4 No. 1 (Maret 2007), h. 124.

⁶ Marzuki, Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Prenada Media, 2017. h. 55

⁷ Dimiyati, Khudzaifah, and Kelik Wardiono. “Metodologi Penelitian Hukum.” (2014). h. 9

bahan hukum sekunder yakni buku, penelitian hukum, dan artikel ilmiah serta perundang-undangan, yang mendukung permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini yakni penegakan putusan MK Nomor No. 13/PUU-XV/2017 dalam menjamin hak konstusionalitas warga Negara terkait Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga. Pendekatan⁸ yang digunakan dalam penyusunan artikel ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

PEMBAHASAN

A. Kekuatan Mengikat dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena setiap orang tentu membutuhkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya, sehingga hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.⁹ Melalui perkerjaan, manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dengan membangun hidup dirinya dan lingkungannya yang lebih manusiawi, serta menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia mandiri.¹⁰ Untuk itu, Konstitusi Indonesia dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) telah mengatur bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Norma ini wajib ditaati dan dilaksanakan oleh negara dan seluruh warga negara Indonesia.

Begitu hak untuk berkeluarga yang melekat pada diri manusia semenjak dilahirkan ke dunia sebagai subjek hukum yang menyandang hak dan kewajiban.¹¹ Perkawinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu masyarakat karena menimbulkan ikatan antara seorang laki-laki dengan seorang wanita untuk membentuk keluarga bahagia dengan tujuan untuk mendapatkan keturunan.¹² Jadi, Konstitusi Indonesia dalam Pasal 28 B, ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan

⁸ Susanti, Dyah Ochtorina. *Penelitian Hukum*. 2015. h. 110

⁹ Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (BPHN), *Laporan Akhir Analisis Dan Evaluasi Hukum Mengenai Perlindungan Hak dan Keselamatan Pekerja Migran*, Jakarta: BPHN, 2016, h. 1.

¹⁰ Sri Wahyu Handayani, “Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Asasi Manusia”, *Jurnal Kosmik Hukum*, Vol. 16 No. 1, Januari, 2016, h. 1.

¹¹ Wuriannya Maria Noventy, “Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan”, *Jurnal Veritas et Justitia Universitas Parahyangan*, Vol. 2, No. 1, 2016, h. 1

¹² Nita Ariyulinda, “Pengaturan Perkawinan Seagama Dan Hak Konstitusi WNI”, *RechtVinding Online*, 2014, https://rechtsvinding.bphn.go.id/jurnal_online/PENGATURAN%20PERKAWINAN%20SEAGAMA%20DAN%20HAK%20KONSTITUSI%20WNI.pdf, diakses 6 September 2018.

yang sah.” Pengaturan ini menunjukkan komitmen negara dalam menjamin terselenggaranya hak memperoleh keluarga.

Terjadinya pembatasan terhadap hak untuk bekerja dan hak untuk berkeluarga dikarenakan larangan menikah diantara Pekerja/Buruh sekantor, akhirnya diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi yang selain berperan mewujudkan *checks and balances* diantara lembaga negara dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia,¹³ berdasarkan kewenangannya memiliki beberapa fungsi sebagai: (i) pengawal konstitusi (*the guardian of constitution*); (ii) penafsir konstitusi (*the interpreter of constitution*); (iii) pengawal demokrasi (*the guardian of democratization*); (iv) pelindung hak asasi manusia (*the protector of human rights*);¹⁴ dan (v) pengawal ideologi negara (*the guardian of ideology*).¹⁵

Salah satu putusan Mahkamah Konstitusi yang menunjukkan penjaminan hak asasi manusia yang dilindungi konstitusi yaitu putusan No. 13/PUU-XV/2017 mengenai larangan menikah bagi Pekerja/Buruh dalam satu kantor. Amar putusan ini, menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁶ bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Jadi, berdasarkan model putusannya, putusan ini termasuk model putusan yang secara hukum membatalkan dan menyatakan norma tidak berlaku (*legally null and void*).¹⁷

Dalam pertimbangan hukum, Mahkamah Konstitusi telah mempertimbangkan dalil-dalil hukum yang diajukan Pemohon yaitu: *Pertama*, pasal *a quo* membatasi hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah, sehingga melanggar Pasal 28B ayat (1) UUD 1945; *Kedua*, pasal *a quo* menghilangkan jaminan kerja para dan hak atas penghidupan yang layak serta

¹³ Soimin dan Mashuriyanto, *Mahkamah Konstitusi dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Yogyakarta: Ull Press, 2013, h. ix.

¹⁴ Jimly Asshidiqie, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga-Lembaga Negara Pasca Reformasi*, Jakarta: Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2006, h. 153.

¹⁵ Metro TV News, “Mahkamah Konstitusi Berperan Menjaga Ideologi Negara” <http://news.metrotvnews.com/politik/VNxJr01k-mk-berperan-menjaga-ideologi-negara>, diakses 21 Agustus 2018.

¹⁶ Pasal 153 (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹⁷ Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara Mahkamah Konstitusi mengkategorisasikan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi di Indonesia dari tahun 2003 sampai dengan tahun 2013 menjadi beberapa model, antara lain: (1) model putusan yang secara hukum membatalkan dan menyatakan tidak berlaku (*legally null and void*); (2) model putusan konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*); (3) model putusan inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*); (4) model putusan yang menunda pemberlakuan putusannya (*limited constitutional*) dan (5) model putusan yang merumuskan norma baru. Lihat Mahkamah Konstitusi, *Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang* Jakarta: Sekretariat Mahkamah Konstitusi, 2013, h. 25.

mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, sehingga melanggar Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.¹⁸

Berdasarkan argumentasi hukum yang disampaikan Pemohon, DPR, Presiden, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN), maka Mahkamah memberikan penafsiran konstitusional yang menjadi dasar dikabulkannya pengujian konstitusional Pasal 153 ayat (1) huruf f, yaitu: *Pertama*, hak untuk mendapatkan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerjasebagaimana dijamin Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, tergolong sebagai hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan yang membutuhkan peran aktif negara; *Kedua*, pemenuhan terhadap hak untuk mendapatkan perlakuan yang layak dan adil dalam hubungan kerja serta hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan merupakan tanggung jawab negara sebagaimana diatur dalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945; *Ketiga*, pembatasan dalam pasal *a quo* yang bertujuan membangun kondisi kerja profesional dan mencegah konflik kepentingan (*conflict of interest*), tidaklah memenuhi syarat pembatasan konstitusional sebagaimana yang termuat dalam Pasal 28J ayat (2) UUD 1945;¹⁹

Penelaahan terhadap pertimbangan hukum putusan itu sangatlah penting karena akan ditemukan dasar Hakim Konstitusi untuk menjawab problem konstitusionalitas norma undang-undang yang diuji, selain itu dalam pertimbangan hukum terdapat *guidance* yang dikehendaki oleh konstitusi menurut penafsiran hakim konstitusi, sehingga pertimbangan hukum putusan memiliki kekuatan mengikat sebagai satu kesatuan integral dengan amar putusan Mahkamah Konstitusi.²⁰ Untuk itu, berdasarkan rasionalisasi konstitusional dalam pertimbangan hukum putusan tersebut, ditemukan pertimbangan hokum utama membatalkan Pasal 153 ayat (1) huruf f adalah dikarenakan pasal *a quo* telah menegasikan hak mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang dijamin: Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) UU 39 Tahun 1999, Pasal 6 ayat (1) Kovenan Internasional tentang Hak-Hak

¹⁸ Selain dalil berdasarkan hak konstitusional tersebut, Pemohon juga mendalilkan perkawinan antara sesama pegawai dalam satu perusahaan justru menguntungkan pihak perusahaan karena dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam hal menanggung biaya kesehatan keluarga pekerja. Lihat Putusan No. 13/PUU-XV/2017, h. 58-59.

¹⁹ Disamping penafsiran konstitusional terhadap pasal-pasal konstitusi tersebut, Mahkamah Konstitusi juga mempertimbangkan dua argumentasi: *Pertama*, hak atas pekerjaan yang berkaitan dengan hak kesejahteraan sejalan dengan penjaminan yang juga diatur dalam Pasal 38 ayat (1) UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB, dan Pasal 6 ayat (1) Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya; *Kedua*, posisi yang tidak seimbang antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh, maka kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi, sehingga argumentasi doktrin *pacta sunt servanda* berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata tidaklah relevan.. *Ibid.* h. 46-51.

²⁰ Fajar Laksono, *Relasi Antara Mahkamah Konstitusi Dengan Dewab Perwakilan Rakyat dan Presiden Selaku Pembentuk Undang-Undang*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2017, h. 655-656.

Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang telah diratifikasi oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, serta Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB.

Berdasarkan pertimbangan hukum (*legal reasoning*) hakim konstitusi yang tanpa perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) tersebut, terlihat bahwa hakim konstitusi bersepakat menggunakan metode penafsiran konstitusi etikal.²¹ Analisis ini didasarkan pada argumentasi hakim yang menekankan pada penjaminan hak asasi manusia dalam konstitusi melalui pertimbangan moralitas bahwa pertalian darah atau hubungan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan. Untuk itu, membatasi hak konstitusional untuk mendapatkan pekerjaan dan membentuk keluarga adalah tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional.

Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai *the last interpreter of constitution* yang bersifat *final and binding*,²² berpengaruh terhadap akibat hukumnya dari putusannya. Untuk itu, secara umum putusan Mahkamah Konstitusi merupakan putusan *declaratoir* dan *constitutief* yang menyatakan apa yang menjadi hukum dengan meniadakan keadaan hukum berdasarkan pembatalan norma dalam undang-undang, sekaligus menciptakan keadaan hukum baru.²³ Dalam putusan No.13/PUU-XV/2017, Mahkamah Konstitusi telah meniadakan hukum yang memberikan ruang kepada Pengusaha untuk membuat larangan menikah terhadap Pekerja/Buruh dalam satu kantor sebagaimana yang diatur Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sekaligus menciptakan keadaan hukum baru yang memperbolehkan Pekerja/Buruh menikah dengan rekan sejawatnya dalam satu kantor.

Putusan Mahkamah Konstitusi yang meniadakan norma pelarangan menikah bagi Pekerja/Buruh pada satu kantor dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebenarnya dapat dimaknai putusan tersebut memiliki kekuatan hukum yang setara dengan undang-undang. Berarti ketika perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, yang masih

²¹ Penafsiran etikal adalah metode penafsiran yang dilakukan dengan cara menurunkan prinsip-prinsip moral dan etik sebagaimana terdapat dalam konstitusi atau undang-undang dasar dengan pendekatan falsafati, aspirasi atau moral terhadap permasalahan mengenai pentingnya hak-hak asasi manusia. Lihat Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi* Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2010, h. 72-75. Referensi lain menjelaskan *Moral Reasoning argues that certain moral concepts or ideals underlie some terms in the text of the Constitution, this interpretation based on the text often pertain to the limits of government authority over the individual rights*. Lihat Brandon J. Murrill, "Modes of Constitutional Interpretation", Congressional Research Service Report, Maret, 2018.

²² Penjelasan Pasal 10 ayat (1) UU No. 8 Tahun 2011 tentang Perubahan UU No. 24 tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menjelaskan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final, yakni putusan Mahkamah Konstitusi langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Sifat final dalam putusan Mahkamah Konstitusi dalam Undang-Undang ini mencakup pula kekuatan hukum mengikat (*final and binding*).

²³ Mahkamah Konstitusi, *Op. Cit.*, h. 55-56.

mengatur atau mengatur kembali larangan pernikahan Pekerja/Buruh dalam satu kantor, maka berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “*Perjanjian kerja dibuat atas dasar: d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*”, seharusnya perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tersebut dapat dibatalkan karena telah kehilangan legitimasi hukum yang lebih tinggi.

Namun, perlu dipahami pula bahwa akibat hukum putusan pengujian konstitusional tidak dapat dilepaskan dari eksekutabilitas putusan Mahkamah Konstitusi. Meskipun dalam konstitusi dan undang-undang dinyatakan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final, namun dalam pelaksanaannya diserahkan kepada institusi yang dibatalkan putusannya, sehingga dikatakan putusan Mahkamah Konstitusi dalam konteks pelaksanaan merupakan *non-executable*.²⁴ Seorang ahli bahkan menyatakan, “*A constitutional court cannot go wherever the constitutional text imaginably leads it. Without the collaboration of the other branches, the court becomes impotent. The recourse to the constitutional text will be futile when other political forces are robust enough not to comply.*”²⁵ Jadi, penegakan putusan Mahkamah Konstitusi sangat dipengaruhi oleh respon lembaga-lembaga negara lain dan masyarakat dalam melaksanakannya, ketika tidak ada kerja sama dengan lembaga negara lain, maka putusan Mahkamah Konstitusi menjadi tidak berdaya.

Respon lembaga negara dan masyarakat terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut beragam, khususnya dikalangan Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Misalkan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang mengkritik putusan karena menganggap putusan itu berpotensi mengganggu tata kelola perusahaan karena rawan konflik kepentingan.²⁶ Sebaliknya, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menyambut baik putusan dan meminta agar seluruh pengusaha di Indonesia menjalankan putusan dengan tidak lagi melarang pekerja dalam satu perusahaan menikah karena merupakan bentuk diskriminasi.²⁷ Sedangkan dari akademisi, beranggapan walaupun mengakui bahwa kecurangan (*fraud*) lebih berpeluang terjadi pada hubungan pertalian perkawinan sejawat, namun Pengusaha tetap

²⁴ Hamdan Zoelva, *Mengawal Konstitusionalisme*, Jakarta: Konstitusi Press, 2016, h. 130-131.

²⁵ Conrado Hubner Manders, *Constitutional Courts and Deliberative Democracy*, Oxford: Oxford University Press, 2013, h. 208.

²⁶ Sindonews, Pengusaha Protes MK Bolehkan Pernikahan Teman Sekantor, <https://ekbis.sindonews.com/read/1266118/34/pengusaha-protes-mk-bolehkan-pernikahan-teman-satu-kantor-1513347774>, diakses 29 Agustus 2018.

²⁷ Hukumonline, KSPI Minta Pengusaha Taati Putusan MK Soal Lrangan PHK Karena Menikah, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a-33a668e1e62/kspi-minta-pengusaha-taati-putusan-mk-soal-larangan-phk-karena-menikah>, diakses 29 Agustus 2018.

patut menghormati putusan dengan menyesuaikan aturan perusahaan.²⁸ Seperti apapun reaksi masyarakat, Putusan Mahkamah Konstitusi ini harus disadari telah bersifat final dan mengikat terhadap seluruh warga negara.

Untuk itu, meskipun dalam Undang-Undang tentang Mahkamah Konstitusi telah menjelaskan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi final dan langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan,²⁹ namun diperlukan tindak lanjut dari pihak lain untuk merealisasikan amanat konstitusional tersebut. Pihak lain tersebut dalam konteks lembaga negara adalah Pemerintah sebagai pembuat aturan pelaksanaan, penyelenggaraan dan pengawas pelaksanaan dari Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, sedangkan dalam konteks masyarakat adalah Pengusaha sebagai pembuat perjanjian kerja yang dapat mengatur mengenai larangan menikah dengan Pekerja/Buruh dalam satu kantor.

Terdapat pandangan yang menjelaskan bentuk-bentuk respon terhadap putusan pengujian konstitusionalitas undang-undang, berikut penjelasannya.

Tabel. 1 Pilihan Respon Terhadap Putusan Pengujian Yudisial

	<i>Formally Constitutional</i> (Formal Konstitusional)	<i>Formally Unconstitutional</i> (Formal Tidak Konstitusional)
Accept (Menerima)	<i>Comply</i> (Mengikuti)	<i>Ignore</i> (Mengabaikan)
Challenge (Menantang)	<i>Overrule / Punish</i> (Menimpa / Menghukum)	<i>Attack</i> (Menyerang)

Tom Ginsburg memberikan penjelasan, kolom pertama mewakili pilihan yang secara formal sesuai dengan skema konstitusional dengan mematuhi putusan atau menggunakan prosedur yang sah untuk melakukan perubahan dalam undang-undang yang diterima secara konstitusional. Kolom kedua, sebaliknya, mewakili pilihan formal yang tidak konstitusional yaitu dengan mengabaikan putusan yang mengikat atau berusaha melawan pengadilan di luar ranah prosedur yang

²⁸ Republika.co.id, Perkawinan Rekan Sejawat dalam Perspektif Manajemen, Rubrik Kolom oleh Arissetyanto Nugroho, <https://republika.co.id/berita/jurnalisme-warga/wacana/17/12/24/p1fpy1327-perkawinan-rekan-sejawat-dalam-perspektif-manajemen>, diakses 29 Agustus 2018

²⁹ Meskipun putusan MK final dan mengikat, fakta empiris memperlihatkan bahwa tidak seluruh putusan final dan mengikat itu dapat mempengaruhi parlemen dan lembaga-lembaga negara lain untuk secara konsisten merapkannya, hal ini disebabkan karena dua hal: *Pertama*, Mahkamah Konstitusi tidak memiliki unit eksekutor yang bertugas menjamin aplikasi putusan final (*special enforcement agencies*); *Kedua*, putusan final sangat bergantung pada kesediaan otoritas publik di luar MK untuk menindaklanjuti putusan final Lihat Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), *Laporan Akhir Pengkajian Hukum tentang Putusan Mahkamah Konstitusi*, Jakarta: BPHN Kemenkumham RI, 2009, h. 86-87.

diatur secara konstitusional. Pilihan ini menurut Ginsburg merupakan pilihan dalam praktik yang perlu dipertimbangkan dalam mengembangkan pengujian konstitusionalitas agar berdampak positif. Ginsburg selanjutnya, menjelaskan yang dimaksud dengan *Comply* (Mengikuti), *Ignore* (Mengesampingkan), *Overrules* (Menimpa), dan *Counterattack* (Menyerang Balik).³⁰ Berdasarkan konsep ini, sangat jelas bahwa Pemerintah maupun Pengusaha sangat berpotensi melakukan bukan hanya mengikuti (*comply*), namun juga mengabaikan (*ignore*) putusan Mahkamah Konstitusi. Untuk itu, diperlukan mekanisme hukum yang menindaklanjuti putusan Mahkamah Konstitusi terutama untuk menegakan putusan dalam tingkat aturan pelaksana dan aturan yang dibuat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.

Mengenai penegakan putusan, terdapat doktrin yang menjelaskan bahwa setidaknya ada lima faktor yang mempengaruhi tindak lanjut putusan Mahkamah Konstitusi.³¹ Berdasarkan faktor-faktor ini, terjadinya potensi pengabaian terhadap pelaksanaan putusan No. 13/PUU-XV/2017 cenderung disebabkan karena Faktor Ekonomi dan Keuangan. Hal ini tercermin melalui pandangan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) sebagai representasi Pengusaha yang keberatan terhadap putusan karena akan terjadinya konflik kepentingan berpotensi mengganggu tata kelola perusahaan yang berdampak pada kondisi finansial dari kegiatan usaha, maka dapat dikatakan berdasarkan pertimbangan *cost and benefit* terhadap kegiatan usaha, Pengusaha akan lebih memilih untuk mencegah terjadinya hal tersebut dengan melarang adanya hubungan pernikahan diantara Pekerja.

Berdasarkan uraian analisis diatas, kekuatan mengikat dari putusan Mahkamah Konstitusi ini secara jelas mengikat terhadap seluruh lembaga negara dan masyarakat, meskipun Mahkamah Konstitusi tidak bisa langsung

³⁰ Berdasarkan pendapat Ginsburg itu, respon "mengikuti" terjadi ketika pembentuk undang-undang mengharapkan kemanfaatan yang lebih daripada biaya dalam menerapkan putusan tersebut, respon "mengesampingkan" muncul ketika kemanfaatan dianggap kurang menguntungkan bagi pelaksana dari putusan tersebut, sehingga pelaksana dari putusan tersebut berusaha mengabaikan putusan pengadilan dan berharap bahwa apa pun penegakkan terhadap putusan tersebut oleh pengadilan atau institusi lain tidak terlaksana secara efektif, respon "menimpa" putusan melalui prosedur normal misalnya dengan mengesahkan amandemen konstitusi atau prosedur lainnya yang tersedia, respon terakhir adalah "menyerang balik" dengan berbagai cara, seperti dengan mengurangi yurisdiksi atau efektivitas kewenangannya dalam penanganan kasus-kasus, mengurangi atau menolak menaikkan gaji, membatasi fasilitas seperti bangunan dan staf. Lihat Tom Ginsburg, *Judicial Review in New Democracies*, Cambridge: Cambridge University Press, 2003, h. 77.

³¹ Maruar Siahaan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi, antara lain: *Pertama*, Faktor Politik yaitu beragamnya latar belakang konsepsi politik, sasaran, dan agenda yang berbeda, menyebabkan pilihan dan preferensi kebijakan berdasarkan tafsir yang dimiliki atas UUD 1945 yang dapat berbeda dengan pandangan Mahkamah Konstitusi; *Kedua*, Faktor Ekonomi dan Keuangan yaitu implikasi keuangan yang besar dan situasi ekonomi yang mempengaruhi keadaan keuangan menyebabkan pembuat kebijakan dan penyelenggara negara mengalami kesulitan menyesuaikan dengan putusan Mahkamah Konstitusi; *Ketiga*, Faktor Komunikasi yaitu belum optimalnya hubungan di antara lembaga-lembaga negara untuk membangun komunikasi intensif melalui sosialisasi dan informasi tentang perubahan sistem ketatanegaraan akibat putusan Mahkamah Konstitusi; *Keempat*, Faktor Kejelasan yaitu terkadang putusan tidak jelas dan kabur, serta terdapatnya kemungkinan tentang adanya pertentangan antara pertimbangan hukum dan amar, sangat berpengaruh terhadap implementasi. *Kelima*, Faktor Kekuatan Keempat dalam *Checks and Balances* yaitu pengaruh organ-organ tambahan berupa komisi-komisi independen, kekuatan sosial politik dalam masyarakat seperti *pressure group*, organisasi dagang, organisasi profesi, Lembaga Sosial Masyarakat (LSM) termasuk pers yang bebas, turut melakukan tekanan publik. Lihat Maruar Siahaan, *Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-undang (Studi tentang Mekanisme Checks and Balances*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2015, h.419-422.

mengeseksekusi putusannya, namun terdapat mekanisme hukum selanjutnya yang dapat dilakukan dalam Penegakan putusan. Sedangkan, akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 dalam Sistem Hukum Indonesia yaitu diperbolehkannya Pekerja/Buruh memiliki pasangan pernikahan dalam satu kantor atau dapat juga dikatakan bahwa Pengusaha dilarang membuat perjanjian kerja yang melarang Pekerja/Pegawai memiliki hubungan pernikahan dalam satu kantor. Jadi terjadinya beberapa potensi pengabaian terhadap putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memerlukan tindak lanjut Penegakan putusan dengan mekanisme hukum oleh lembaga negara lain, baik dalam cabang kekuasaan Eksekutif, Legislatif dan yudikatif. Bahwa dalam tataran teori persoalan implementasi putusan MK telah selesai dengan sifat putusan yang *final and binding*, namun dalam tataran implementasi putusan MK terkadang harus ditegaskan melalui produk legislatif berupa peraturan perundang-undangan serta kewenangan lembaga yudikatif. Menjawab persoalan terkait dengan adanya perjanjian kerja yang “tidak langsung” batal demi hukum dengan adanya putusan MK perlu peran Lembaga Yudikatif khususnya Pengadilan PHI untuk memutus terkait dengan perjanjian kerja yang dianggap bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan Putusan MK khususnya Putusan No. 13/PUU-XV/2017.

B. Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 terhadap Peraturan Perundang-undangan dibawah Undang-undang, serta Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

1. Penyelarasan Peraturan Perundang-undangan dibawah Undang-undang melalui *Judicial Review* di Mahkamah Agung

Penegakan putusan Mahkamah Konstitusi perlu dilakukan ditingkat peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang oleh Mahkamah Agung, hal ini sebagaimana kekuasaan konstitusional yang telah diberikan Pasal 24 A ayat (1) UUD 1945 yaitu, “Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang, dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang.”, sehingga fungsi pengujian di Mahkamah Konstitusi adalah pengawal Undang-Undang Dasar (*The Guardian Of The Constitution*), sedangkan Mahkamah Agung adalah pengawal undang-undang (*the Guardian of the Law*).³²

³² Jimly Asshidiqie dalam Arie Satio Rantjoko, “Hak Uji Materiil Oleh Mahkamah Agung Untuk Menguji Peraturan Perundang-Undangian Dibawah Undang-Undang Di Indonesia”, *Jurnal Rechtsens*, Vol. 3, No. 1, Maret 2014, h. 40.

Peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud tersebut berdasarkan Pasal 7 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyebutkan mengenai jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu: 1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; 2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat; 3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Selanjutnya; 4. Peraturan Pemerintah; 5. Peraturan Presiden; 6. Peraturan Daerah Provinsi; dan 7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Selain itu juga terdapat peraturan perundang-undangan diluar hierarki peraturan perundang-undangan yang juga diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sebagaimana diatur dalam Pasal 8 UU No. 12 tahun 2011.³³

Kewenangan Mahkamah Agung untuk menguji kesesuaian peraturan perundang-undangan terhadap undang-undang, didasarkan pada teori hierarki norma yang disampaikan oleh Hans Kelsen dengan mengatakan bahwa sistem hukum disusun secara berjenjang dan bertingkat-tingkat seperti anak tangga, hubungan antara norma yang mengatur perbuatan norma lain dan norma lain tersebut disebut sebagai hubungan super dan subordinasi dalam konteks spasial.³⁴ Untuk itu, norma yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan norma yang lebih tinggi.

Norma sebagaimana yang disampaikan oleh Hans Kelsen tersebut membahas mengenai kekuatan mengikat (*binding force*) dengan menyatakan, "To say that a norm is valid, is to say that we assume its existence or what amounts to the same thing - we assume that it has "binding force" for those whose behavior it regulates."³⁵ Jadi dikatakan bahwa norma memiliki kekuatan mengikat secara umum kepada orang-orang yang diaturnya, sehingga norma-norma tersebut memiliki validitas yang mengikat secara umum secara berjenjang. Hierarki norma ini juga berkaitan dengan keberlakuan norma tersebut,³⁶ khususnya keberlakuan secara yuridis pembentukan peraturan

³³ Peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat.

³⁴ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006), hlm. 110.

³⁵ Hans Kelsen, *General Theory of Law* (London: Oxford University Press, 1949), hlm. 30.

³⁶ Keberlakuan norma dapat dibagi menjadi: Keberlakuan Filosofis, yaitu Suatu norma hukum dikatakan berlaku secara filosofis apabila norma hukum itu memang bersesuaian dengan nilai-nilai filosofis yang dianut oleh suatu negara; Keberlakuan Juridis, yaitu keberlakuan suatu norma hukum dengan daya ikatnya untuk umum sebagai suatu dogma yang dilihat dari pertimbangan yang bersifat teknis yuridis; Keberlakuan Politis

perundang-undangan maupun putusan pengadilan yang mempengaruhi putusan tersebut.

Terdapat pandangan dalam pelaksanaan putusan, pengalaman menunjukkan bahwa ada kalanya peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang yang menjadi pusat permasalahannya, bukanlah ketidaksesuaian dengan undang-undang yang menjadi dasar atau landasan pembentukannya, melainkan justru pertentangan atau ketidaksesuaian dengan UUD, hal inilah yang merupakan masalah yang sungguh-sungguh menjadi perhatian.³⁷

Pengujian peraturan perundang-undangan dalam arti luas pada dasarnya di samping untuk mengoreksi produk hukum legislatif baik Pusat maupun Daerah agar sesuai atau tidak bertentangan dengan konstitusi (UUD) sehingga produk hukum tersebut dapat memberikan kepastian hukum (*rechtszekerheid*), perlindungan hukum (*rechtsbescherming*), keadilan hukum (*rechtsvaardigheid*) dan kemanfaatan (*nuttigheid*) kepada setiap orang atau masyarakat secara keseluruhan. Bahkan dari perspektif ajaran trias politica adalah untuk memberikan perlindungan dan penegakan hak asasi manusia dalam konteks proses berdemokrasi dan menegakkan negara hukum yang demokratis atau negara demokrasi yang berbasis konstitusi.

Pelaksanaan Pasal 31 UU No. 14/1985 ini pada Era Orde Baru diatur dengan Peraturan Mahkamah Agung (Perma) No. 1/1993 tentang Hak Uji Materiil yang diperluas sendiri oleh Mahkamah Agung yang memperbolehkan Pengadilan Negeri memvatakan suatu peraturan perundang-undangan tingkatan lebih rendah dari UU yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tidak mempunyai akibat hukum dan tidak mengikat pihak-pihak yang berperkara (*vide* Pasal 3 ayat (1) Perma No. 1/1993). Perma ini pada Era Reformasi dicabut dan diganti dengan Perma No. 1/1999 yang kemudian dicabut dan diganti lagi dengan Perma No. 1/2004. Perbedaan mendasar dari Perma No. 1/1999 dengan Perma No. 1/1993 adalah dalam Perma No. 1/1999 dan Perma No. 1/2004 yang disesuaikan dengan

yaitu apabila pemberlakuannya itu memang didukung oleh faktor-faktor kekuatan politik yang nyata; dan Keberlakuan Sosiologis yaitu lebih mengutamakan pendekatan yang empiris dengan mengutamakan beberapa pilihan kriteria, yaitu (i) kriteria pengakuan (*recognition theory*), (ii) kriteria penerimaan (*reception theory*), atau (iii) kriteria faktisitas hukum. Lihat Jimmy Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hal. 240.

³⁷ Maruarar Siahaan dalam Achmad, Mulyanto, "Problematika Pengujian Peraturan Perundang-Undang (Judicial Review) Pada Mahkamah Agung Dan Mahkamah Konstitusi," *Yustisia* Vol.2 No.1 Januari – April 2013, h. 61.

perubahan UUD 1945 pengajuan pengujian peraturan perundang-undangan di bawah UU boleh langsung ke MA.

Pada tahun 2000 kewenangan MA ini “ditingkatkan” dasar hukumnya dari UU ke dalam TAP MPR No. III/MPR/2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan dan gagasan Mohammad Yamin tentang pengujian UU terhadap UUD 1945 diberi dasar hukum TAP MPR hanya saja pelaku serta bentuk pengujian tersebut bukan *judicial review* melainkan *legislative review* atau *political review* karena dilakukan oleh MPR bukan Mahkamah Agung. Sedangkan pengujian peraturan perundang-undangan di bawah UU terhadap UU yang dilakukan MA bersifat aktif (langsung diajukan ke MA) tidak harus menunggu dulu ada perkara kemudian diproses ke tingkat kasasi. Ketentuan ini “mengangkat” ketentuan dalam Perma No. 1/1999.

Barulah pada tahun 2001 dengan dibentuknya Mahkamah Konstitusi dalam Perubahan Ketiga UUD 1945 gagasan Mohammad Yamin tentang pengujian UU terhadap UUD direalisasikan oleh MPR hasil Reformasi ke dalam UUD 1945. Namun pelakunya bukan Mahkamah Agung seperti yang diinginkan Mohammad Yamin melainkan Mahkamah Konstitusi yang berdiri mandiri terpisah dari Mahkamah Agung sebagai pelaku kekuasaan kehakiman di samping Mahkamah Agung. Dalam hal ini Mahkamah Agung diberi kewenangan juga untuk menguji peraturan perundang-undangan di bawah UU terhadap UU (*vide* Pasal 24A ayat (1) UUD 1945). Sebelumnya, berdasarkan UU No. 14/1970 *jo* UU No. 14/1985 kewenangan Mahkamah Agung menguji peraturan perundang-undangan dasar hukumnya adalah UU. Kemudian “ditingkatkan” pada tahun 2000 dasar hukumnya adalah TAP MPR No. III/MPR/2000 dan pada tahun 2001 berdasarkan Perubahan Ketiga UUD 1945 kewenangan tersebut “diangkat” menjadi kewenangan konstitusional karena diberikan oleh UUD.

Setelah amandemen UUD 1945 pengaturan mengenai kekuasaan kehakiman mengukuhkan gagasan Moh Yamin khususnya dalam pengaturan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.”. Secara spesifik dari struktur kekuasaan kehakiman tersebut termuat pembagian kewenangan mengenai pengujian Undang undang terhadap

Undang Undang Dasar dan Pengujian Peraturan Perundang-Undangan di bawah Undang Undang terhadap Undang-Undang di pegang oleh Mahkamah Agung.

Berdasarkan definisi “Undang-Undang”, “Peraturan Perundang-undangan”, dan kata “sistem” sebagaimana diuraikan di atas maka “Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia” berdasarkan UUD 1945 (pasca amendemen) dan UU No. 10/2004 dan berbagai UU serta peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur tentang berbagai aspek peraturan perundang-undangan, dapat didefinisikan sebagai berikut. Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia adalah suatu kumpulan unsur-unsur hukum tertulis yang bersifat mengikat umum yang unsur-unsurnya saling terkait dan tergantung, saling pengaruh-mempengaruhi yang merupakan totalitas yang terdiri atas: persiapan, penyusunan, pembahasan, pengundangan, penegakan dan pengujian, yang dilandasi oleh falsafah Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.³⁸

Untuk itu karena sifat putusan Mahkamah Konstitusi yang tidak dapat langsung bersifat *self-executing*³⁹, maka dibutuhkan mekanisme hukum untuk menegakan putusan tersebut melalui mekanisme hukum yang tersedia yaitu pengujian peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang oleh Mahkamah Agung. Demi menjamin terciptanya sistem hukum dalam hierarki peraturan perundang-undangan yang konsisten dan selaras di setiap tingkatnya.

2. Penyelarasan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama melalui pengujian di Pengadilan Hubungan Industrial

Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh Pekerja dengan Perusahaan atau suatu instansi dalam hal ini merupakan objek penting untuk memberikan keadilan bagi para pencari keadilan. Bagaimana apabila perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan amanat putusan MK No. 13/PUU-XV/2017? Kewenangan untuk melakukan “review” terhadap perjanjian kerja tersebut tertuang dalam Undang undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, dimana Perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat

³⁸ Aziz, Machmud. “Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Dalam Sistem Peraturan Perundang-Undangan Indonesia.” *Jurnal Konstitusi* 7.5 (2010). h.113-150.

³⁹ Siahaan, Maruarar. “Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Penegakan Hukum Konstitusi.” *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 16.3 (2009): 357-378.

pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Lebih lanjut dalam ketentuan Umum Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja yang menjadi titik pangkal persoalan hendaknya mempunyai rumusan yang ideal. Rumusan suatu perjanjian kerja seharusnya memenuhi asas kebebasan serikat serta asas kesederajatan para pihak. Perjanjian dalam KUH Perdata disebut dengan istilah persetujuan, dan rumusannya sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menyatakan. Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Lebih lanjut Pembatasan kebebasan untuk membentuk keluarga yang diatur dalam ketentuan Pasal 153 khususnya frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama” yang telah dibatalkan Mahkamah Konstitusi khususnya dalam Putusan No 13/PUU-XV/2017, sehingga perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat menjadi objek dimohonkan dalam PHI apabila bertentangan dengan amanat konstitusi.

Asas kebebasan berkontrak sebenarnya merupakan kelanjutan asas kesederajatan para pihak sebagai dasar hubungan keperdataan dan kemudian membedakannya dengan hubungan kepublikan yang bersifat atasan dan bawahan. Sehingga perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang tidak memenuhi Asas kebebasan berkontrak⁴⁰ dan asas kesederajatan para pihak⁴¹. berlakunya asas kebebasan berkontrak harus memperhatikan asas-asas yang lain terutama jika dikaitkan dengan kedudukan para pihak dalam perjanjian seperti asas keseimbangan, asas moral dan asas kepatutan⁴².

⁴⁰ Jamilah, Lina. “Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Standar Baku.” *Syiar Hukum* 14.1 (2012): h. 26-36.

⁴¹ Yulianti, Rahmani Timorita. “Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari’ah.” *La_Riba* 2.1 (2008): h. 91-107.

⁴² Mariam Darus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan dalam Jamilah, Lina. “Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Standar Baku.” *Syiar Hukum* 14.1 (2012): 26-36.

Melihat kembali terkait dengan syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.⁴³ Asser-Rutten⁴⁴ menerangkan bahwa dengan adanya syarat sah yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, perlu dilihat pula terkait dengan

“asas-asas hukum perjanjian yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdada ada tiga yaitu : 1. Asas kosensualisme, bahwa perjanjian yang dibuat umumnya bukan secara formal tetapi konsensual, artinya perjanjian itu selesai karena persetujuan kehendak atau konsesus semata-mata. 2. Asas kekuatan mengikat dari perjanjian, bahwa pihak-pihak harus memenuhi apa yang telah dijanjikan, sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdada, bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. 3. Asas kebebasan berkontrak, bahwa orang bebas, membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi, berlakunya dan syarat-syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih undangundang mana yang akan dipakai untuk perjanjian itu.”

Karakteristik yang demikian diperlukan sebagai langkah untuk menilai apakah suatu perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang undangan serta norma hukum positif. Pengadilan Hubungan Industrial, dengan kewenangan yang diberikan oleh Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial salah satunya dapat mengadili terkait dengan Perkar Perselisihan Hak.⁴⁵ sehingga dalam hal terdapat perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang undangan merupakan ranah Pengadilan PHI untuk menyelesaikan persoalan tersebut.

Tantangan penegakan putusan sendiri kembali melihat pada karakteristik putusan Mahkamah Konstitusi yang tidak dapat serta merta dapat ditegakkan atau *non-self implementing*. Putusan No 13/PUU-XV/2017 mempunyai karakteristik yang serupa sehingga untuk menjawab keadilan bagi para pencari

⁴³ Pasal 1320 KUHPerdata menyatakan bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan empat syarat : 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3. Suatu hal tertentu; 4. Suatu sebab yang halal. Tentang wujud kesepakatan, pada umumnya KUHPerdata tidak mensyaratkan bentuk atau formalitas tertentu. Pasal 1337 KUHPerdata menyatakan suatu sebab adalah dilarang apabila dilarang oleh undang-undang, bertentangan dengan kesesuaian atau bertentangan dengan ketertiban umum

⁴⁴ dalam Jamilah, Lina. “Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Standar Baku.” *Syiar Hukum* 14.1 (2012): 26-36.

⁴⁵ dalam Pasal 2 UU PHI Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Pengertian Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pengertian Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan pengertian Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dan yang terakhir Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

keadilan yang telah dirugikan hak konstitusionalnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja karena bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan dan Pasal 28 B ayat (1) UUD NRI 1945 terkait hak untuk membangun keluarga, maka Pengadilan Hubungan Industrial berperan menyelaraskan hal tersebut dengan menjadikan putusan MK *a quo* menjadi rujukan, sehingga akan secara langsung menjawab persoalan yang dihadapi oleh para pencari keadilan.

KESIMPULAN

Kekuatan mengikat putusan Mahkamah Konstitusi jelas mengikat terhadap seluruh lembaga negara yaitu Pemerintah sebagai pembuat aturan pelaksanaan, penyelenggaraan dan pengawas pelaksanaan dari Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, sedangkan terhadap masyarakat adalah Pengusaha sebagai pembuat perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang dapat mengatur mengenai larangan menikah dengan Pekerja dalam satu kantor. Sedangkan, akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 dalam Sistem Hukum Indonesia yaitu diperbolehkannya Pekerja memiliki pasangan pernikahan dalam satu kantor atau dapat juga dikatakan bahwa Pengusaha dilarang membuat perjanjian kerja yang melarang Pekerja/Pegawai memiliki hubungan pernikahan dalam satu kantor.

Mahkamah Konstitusi dalam menjalankan kewenangannya untuk menjamin tegaknya konstitusi serta hak-hak konstitusional dari setiap warga negaranya dalam putusan No. 13/PUU-XV/2017 tentang Pengujian Pasal 153 khususnya frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama” Undang Undang Ketenagakerjaan menegaskan terkait perlindungan terhadap hak warga negara terhadap Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 B ayat (1) UUD NRI 1945. Untuk itu, Penegakan putusan ini dapat dilakukan melalui: *pertama*, penyesuaian peraturan perundang undangan di bawah Undang-undang *judicial review* di Mahkamah Agung; *kedua*, penyelesaian perselisihan hak melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang akan menguji penegakan putusan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Conrado Hubner Manders, 2013, *Constitutional Courts and Deliberative Democracy*, Oxford: Oxford University Press.
- Dimiyati, Khudzaifah, and Kelik Wardiono. 2014, "*Metodologi Penelitian Hukum*."
- Hamdan Zoelva, 2016, *Mengawal Konstitusionalisme*, Jakarta: Konstitusi Press.
- Hans Kelsen, *General Theory of Law*, London: Oxford University Press, 1949.
- Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, 2006, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Jimly Asshiddiqie dalam Arie Satio Rantjoko, 2014, "Hak Uji Materiil Oleh Mahkamah Agung Untuk Menguji Peraturan Perundang-Undangan Dibawah Undang-Undang Di Indonesia", *Jurnal Rechtsens*, Vol. 3, No. 1, Maret
- Jimly Asshiddiqie, 2006, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga-Lembaga Negara Pasca Reformasi*, Jakarta: Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Jimmy Asshiddiqie, 2010, *Perihal Undang-Undang*, Jakarta: Rajawali Press.
- Marzuki, Mahmud. 2017, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Prenada Media.
- Soimin dan Mashuriyanto, 2013, *Mahkamah Konstitusi dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Yogyakarta: UII Press.
- Susanti, Dyah Ochterina. 2015, *Penelitian Hukum*.
- Tom Ginsburg, 2003, *Judicial Review in New Democracies*, (Cambridge: Cambridge University Press).

Jurnal

- Achmad, Mulyanto, 2013, "Problematika Pengujian Peraturan Perundang-Undangan (Judicial Review) Pada Mahkamah Agung Dan Mahkamah Konstitusi," *Jurnal Yustisia*, Vol. 2 No.1 (Januari – April).
- Ahmad Syahrizal, 2007, "Problem Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi," *Jurnal Konstitusi*, Vol. 4 No. 1 (Maret).
- Aziz, Machmud. 2010, "Pengujian Peraturan Perundang-Undangan dalam Sistem Peraturan Perundang-Undangan Indonesia." *Jurnal Konstitusi*.

Jamilah, Lina. 2012, "Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Standar Baku." *Syar Hukum* 14.1.

Martha Pigome, 2011, "Implementasi Prinsip Demokrasi dan Nomokrasi dalam Struktur Ketatanegaraan RI Pasca Amandemen UUD 1945." *Jurnal Dinamika Hukum* 11.

Siahaan, Maruarar. 2009, "Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Penegakan Hukum Konstitusi." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 16.3.

Sri Wahyu Handayani, 2016, "Jaminan Pemerintah Negara Republik Indonesia Terhadap Penyelenggaraan Serikat Pekerja Sebagai Hak Asasi Manusia", *Jurnal Kosmik Hukum*, Vol. 16 No. 1, Januari.

Wurianalya Maria Novenanty, 2016, "Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan", *Jurnal Veritas et Justitia Universitas Parahyangan*, Vol. 2, No. 1.

Yulianti, Rahmani Timorita. 2008, "Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari'ah." *La_Riba* 2.1.

Disertasi

Fajar Laksono, 2017, Relasi Antara Mahkamah Konstitusi dengan Dewab Perwakilan Rakyat dan Presiden Selaku Pembentuk Undang-Undang, *Disertasi*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Maruarar Siahaan, Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-undang (Studi tentang Mekanisme *Checks and Balances*), *Disertasi*, Fakultas Hukum Universitas Dipenogoro, 2015.

Laporan atau Penelitian

Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), Laporan Akhir Pengkajian Hukum tentang Putusan Mahkamah Konstitusi, Jakarta: BPHN Kemenkumham RI, 2009.

Brandon J. Murrill, "*Modes of Constitutional Interpretation*", *Congressional Research Service Report*, Maret, 2018.

Mahkamah Konstitusi, Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang. Jakarta: Sekretariat Mahkamah Konstitusi, 2013.

Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia (BPHN), *Laporan Akhir Analisis Dan Evaluasi Hukum Mengenai Perlindungan Hak Dan Keselamatan Pekerja Migran*, Jakarta: BPHN, 2016.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Putusan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai pengujian terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Internet

Hukumonline, "KSPI Minta Pengusaha Taati Putusan MK Soal Larangan PHK Karena Menikah", <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a33a668e1e62/kspi-minta-pengusaha-taati-putusan-mk-soal-larangan-phk-karena-menikah>, (diakses 29 Agustus 2018).

Merdeka.com, Fakta di Balik Aturan Larangan Pegawai Satu Kantor Menikah, <https://www.merdeka.com/uang/fakta-di-balik-aturan-larangan-pegawai-satu-kantor-menikah.html>, (diakses 7 September 2018).

Metro TV News, "Mahkamah Konstitusi Berperan Menjaga Ideologi Negara" <http://news.metrotvnews.com/politik/VNxJrO1k-mk-berperan-menjaga-ideologi-negara>, (diakses 21 Agustus 2018).

Nita Ariyulinda, "Pengaturan Perkawinan Seagama Dan Hak Konstitusi WNI", RechtVinding Online, 2014, https://rechtsvinding.bphn.go.id/jurnal_online/PENGATURAN%20PERKAWINAN%20SEAGAMA%20DAN%20HAK%20KONSTITUSI%20WNI.pdf, (diakses 6 September 2018).

Okezone Finance, Sikapi Langkah MK, Apindo: Kalau Suami Istri Satu Kantor Rawan Konflik Kepentingan, <https://economy.okezone.com/read/2017/12/16/320/1831331/sikapi-langkah-mk-apindo-kalau-suami-istri-satu-kantor-rawan-konflik-kepentingan>, (diakses 7 September 2018).

Republika.co.id, Perkawinan Rekan Sejawat dalam Perspektif Manajemen, Rubrik Kolom oleh Arisetyanto Nugroho, <https://republika.co.id/berita/jurnalisme-warga/wacana/17/12/24/p1fpy1327-perkawinan-rekan-sejawat-dalam-perspektif-manajemen>, (diakses 29 Agustus 2018).

Sindonews, Pengusaha Protes MK Bolehkan Pernikahan Teman Sekantor, <https://ekbis.sindonews.com/read/1266118/34/pengusaha-protes-mk-bolehkan-pernikahan-teman-satu-kantor-1513347774>, (diakses 29 Agustus 2018).