

Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Menikah Dengan Pekerja Dalam Satu Perusahaan (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/PUU-Xv/2017)

Tazkia Tunnafsia Siregar

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara. Indonesia

Email: tazkiatunnafsiasiregar@gmail.com

Article history

Received : 2022-12-15

Accepted : 2023-02-16

Published : 2023-04-14

Keywords:

layoffs,
employment, law

Abstract: If two workers marry in a company, one of them must quit or even be fired, this is regulated in the work agreement, company regulations or collective agreement. We can conclude this in the provisions of Article 153 paragraph (1) letter f of the Manpower Law No. 13 of 2003. The incident occurred at the State Electricity Company (hereinafter referred to as PLN), where one of the company's employees, Yekti Kurniasih, had to be fired because she had a relationship with her husband who was also a PLN colleague. In this case, Yekti and seven of his colleagues challenged the prohibition of marriage against co-workers who work in the same company as stipulated in Article 153 paragraph (1) letter f of the Manpower Law Number 13 of 2003 (hereinafter abbreviated as the Manpower Law) at the Constitutional Court (hereinafter abbreviated as MK). In this article the method used is the normative method, namely by testing raw materials and auxiliary materials. Using an approach, namely the legal approach and legal conceptual analysis approach. Legal consequences of terminating work contracts because workers have a relationship with co-workers implementing work agreements, collective labor agreements and company regulations, especially with the Constitutional Court decision No.: 13/PUU-XV/2017, employees who want to marry other workers in the same company are protected constitutionally, it means that the agreement does not regulate the prohibition of marriage in the same company or colleagues can marry in the same company.

Abstrak: Jika dua pekerja menikah di suatu perusahaan, salah satunya wajib berhenti atau bahkan dipecat, hal ini terdapat aturannya pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama. Hal itu bisa kita simpulkan pada ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Peristiwa tersebut terjadi di Perusahaan Listrik Negara (selanjutnya disebut PLN), dimana salah seorang karyawan perusahaan tersebut, Yekti Kurniasih harus dipecat karena berhubungan dengan suaminya yang juga rekan kerja PLN. Pada kasus ini, Yekti dan tujuh rekannya menggugat larangan perkawinan terhadap rekan kerja yang bekerja di perusahaan yang sama sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) di Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disingkat MK). Dalam artikel ini metode yang digunakan adalah metode normatif yaitu dengan pengujian bahan baku dan bahan penolong. Menggunakan pendekatan yaitu pendekatan hukum dan pendekatan analisis konseptual hukum. Akibat hukum pemutusan kontrak kerja karena pekerja mempunyai hubungan dengan rekan kerja pelaksana perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan khususnya dengan putusan Mahkamah Konstitusi No.: 13/PUU- XV/2017, karyawan yang hendak menikah dengan pekerja lain dalam perusahaan yang sama dilindungi secara konstitusional, artinya perjanjian tersebut tidak mengatur tentang larangan perkawinan di perusahaan yang sama atau rekan kerja bisa menikah di perusahaan yang sama.



Available online at
<http://jim.unsyiah.ac.id/sejarah/>

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan keperluan yang wajib dipenuhi oleh setiap orang, dengan bekerja seseorang akan memperoleh penghasilan, status dan prestise, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya serta bisa meningkatkan keterkaitan yang baik dengan masyarakat.¹

PHK terjadi sebab perusahaan tidak memperbolehkan karyawan menikah di kantor. Perseroan menerapkan kebijakan larangan menikah di kantor berdasarkan pertimbangan tersebut. Adapun pertimbangan pelarangan nikah di kantor adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan pemerataan pendapatan di masyarakat.
- b. Menghindari adanya konflik pribadi.
- c. Menghindari adanya unsur subyektivitas.
- d. Menghindari adanya praktik KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).

Abdul Khakim mengungkapkan bahwasanya “apabila diantara dua orang pekerja memiliki ikatan perkawinan dalam satu perusahaan, maka salah satu wajib keluar atau bahkan dapat dilakukan PHK yang dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.² Hal tersebut dapat disimpulkan dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”³

Yang harus dilakukan oleh pemberi kerja atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja di perusahaan adalah melindungi pekerja.

Peristiwa yang terjadi di Perusahaan Listrik Negara (selanjutnya disingkat PLN), dimana salah satu karyawannya bernama Yekti Kurniasih harus dipecat karena memiliki hubungan suami istri dengan suaminya yang juga rekan kerja PLN. Dalam kasus ini, Yekti dan tujuh rekannya menggugat larangan perkawinan terhadap rekan kerja yang bekerja di perusahaan yang sama sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) di Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disingkat MK). Alasan mereka menggugat MK adalah karena merasa tidak puas dengan ketentuan pasal ini dan menginginkan agar putusan Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan dibatalkan, karena menganggap ketentuan dalam hal ini bertentangan dengan UUD 1945 dan UUD 1945..

Dalam hal ini, jika terdapat kontradiksi dalam ketentuan Pasal 153 Ayat 1 huruf f Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan terjadi perkawinan antara karyawan perusahaan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, maka pemecatan diperbolehkan. Aturan perusahaan bertentangan dengan konstitusi sejak 1945.

¹ Nikodemus Maringan, 2015, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Vol.3 No. 2

² Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti

³ I Made Udiana, 2018, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Bali: Udayana University Press

Metode Penulisan(Cambria font 11, Bold, Capital)

The Dalam karya ini digunakan metode hukum normatif yaitu melalui penelaahan terhadap sumber primer dan sekunder. Dengan menggunakan pendekatan yaitu pendekatan hukum dan pendekatan analisis konsep hukum.⁴

Pembahasan(Cambria font 11, Bold Capital)
Alasan MK Dalam Pengabulan Uji Materil Terhadap Pasal 153 Ayat (1) Huruf F UU Ketenagakerjaan

“Dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, pertimbangan hukum pada pemutusan perkara itu berhubungan dengan dasar diperbolehkannya uji materi Pasal 153 (1) (f) Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh Mahkamah Konstitusi yaitu:

1. “Berdasarkan UU MK Pasal 51 ayat (1), menurut mahkamah bahwa para pemohon memiliki kedudukan hukum (legal standing).
2. Kewenangan Mahkamah adalah mengadili permohonan pemohon dan para pemohon mempunyai kedudukan hukum.
3. Dalam menimbang pokok permohonan yang didalilkan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan argumentasi yaitu:
 - a) Dalam Pasaal 28B ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak konstitusional seseorang untuk memiliki keluarga serta

- mempunyai keturunan dengan melalui perkawinan yang sah. Dalam hal ini ditegaskan juga ke dalam Pasaal 10 ayat (1) UU HAM
- b) Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang menghilangkan jaminan kerja, hak atas penghidupan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja serta memberikan imbalan yang dijamin oleh Pasaal 28D ayat (1) UUD 1945. Jika perusahaan beralasan mencegah terjadinya KKN, menurut mahkamah itu tergantung pada diri seseorang.
 - c) Perkawinan yang dilakukan antara sesama pekerja dalam satu perusahaan tersebut justru mendapatkan suatu keuntungan bagi pihak perusahaan yaitu perusahaan hanya menanggung satu orang pekerja beserta keluarga dikarenakan lebih menghemat pengeluaran perusahaan dalam menanggung biaya kesehatan keluarga pekerja.
4. Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 mengenai Hak konstitusional yaitu bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan.
 5. Dalam ketentuan Pasaal 28I ayat (4) UUD 1945 bahwa tanggung jawab negara tetap melekat pada negara, yaitu khususnya ialah Pemerintahan. Berlaku juga terhadap hak-hak yang menjadi isu konstitusional mengenai permohonan pemohon, khususnya hak untuk bekerja, mendapatkan perlakuan yang layak, adil di dalam hubungan kerja serta melanjutkan

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1994, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

keturunan melalui perkawinan yang sah.

6. Hak atas pekerjaan berkaitan dengan hak kesejahteraan. Oleh karena itu, dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 telah dipertegas oleh UU HAM. Dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang pengesahan International Covenant On Economic Social, and Cultural Rights yang juga sejalan dengan Pasal 38 ayat (1) UU HAM. Mengani kaitannya tersebut, antara pekerja dan pengusaha memiliki posisi yang tidak seimbang, dikarenakan pekerja merupakan pihak yang mempunyai posisi yang lemah dalam pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi yang tidak seimbang tersebut, filosofi kebebasan berkontrak menjadi salah satu syarat sahnya perjanjian yang tidak seutuhnya tidak terpenuhi. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan maka kata telah yang tercantum dalam rumusan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dengan tidak terpenuhinya prinsip filosofi kebebasan berkontrak.”

Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Peraturan Perusahaan Yang Mengatur Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mempunyai Ikatan Perkawinan Dengan Pekerja Lain Dalam Satu Perusahaan

Sanksi yang dapat dikenakan kepada karyawan yang terbukti melanggar ketentuan kontrak Kami mengeluarkan surat peringatan pertama yang ditegaskan oleh Pasal 161 Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menerima surat peringatan kedua dan ketiga berturut-turut. Selain itu, ketentuan ayat (2) mengatur bahwa teguran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berlaku paling lama enam bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ayat 3 mengatur

bahwa pemutusan hubungan kerja yang diderita oleh pekerja karena alasan yang diatur dalam Ayat 1 akan menerima 1 pesangon (sekali saja) sesuai dengan Pasal 156 Ayat 2 Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 156 (3) dari Kode Perburuhan mengatur tunjangan layanan satu kali dan kompensasi hak berdasarkan Pasal 156 (4) dari Kode Perburuhan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 Ayat 1 f Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama, seorang karyawan/pekerja yang menikah/berhubungan dengan karyawan/pekerja lain dari perusahaan yang sama harus: Saya menekankan bahwa Peraturan Perusahaan atau Kontrak Ditinjau Secara Yudisial dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi, Dimana Pasal 153 Pasal 1 f Sesuai dengan Pasal 27 Pasal 2 UUD 1945, Pasal 28D Pasal 1 dan 2 Pasal 28C, Pasal 1, Pasal 28I, Pasal 2, Membatasi Manusia Hak Menikah Rekan Kerja di Perusahaan yang Sama. Selain itu, pasal 153(1) (f) juga bertentangan dengan ketentuan pasal-pasal undang-undang lainnya, seperti UU Perkawinan dan UU Hak Asasi Manusia.

Dalam putusan Mahkamah Konstitusi, menurut Mahkamah, hak konstitusional yang dijamin oleh UUD 1945 menurut pasal 28B(1) berlanjut melalui perkawinan yang sah. Hal ini ditegaskan oleh Pasal 10(1) UU Hak Asasi Manusia. Adanya ketentuan Pasal 153 (1) f UU Ketenagakerjaan berarti pengusaha melarang adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan. Karena perkawinan sah menurut Undang-Undang Perkawinan Nomor 1 Tahun 1974, yaitu sah setelah dikawinkan menurut agama, berarti norma status quo yang melarang orang menjalankan amanat agama juga dilarang. Pasal 153(1) (f) Konsekuensi hukum sehubungan dengan pemecatan berdasarkan hukum perburuhan karena perkawinan di perusahaan yang sama berdasarkan Bagian 153(1)(f) tidak berlaku. Dapat diartikan bahwa peraturan perusahaan, perjanjian perusahaan, dan perjanjian kerja

bersama tidak lagi dapat mengatur larangan perkawinan dalam satu perusahaan.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK Karena Mempunyai Ikatan Perkawinan Dengan Pekerja Lainnya Dalam Satu Perusahaan

Perlindungan hukum terhadap karyawan yang diberhentikan karena menikah dengan karyawan lain dalam perusahaan yang sama, dapat diartikan sebagai suatu langkah.⁵ UU No 13 Tahun 2003, Pasal 1, Pasal 25 menyatakan PHK adalah pemutusan hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Dalam praktiknya, hal ini tidak menjadi masalah bagi salah satu pihak, karena pemutusan hubungan kerja terjadi karena berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja bersama. Namun, jika pemecatan terjadi sebelum jangka waktu yang ditentukan berakhir, atau jika pemecatan terjadi karena perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja, akan berbeda. Ini merupakan kerugian besar bagi pekerja karena pekerja di sini sangat rentan dibandingkan dengan majikan mereka. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja harus dipertimbangkan lebih dekat untuk memastikan perlindungan karyawan.

Dalam Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mengatur mengenai larangan PHK oleh Pengusaha, hal ini sebagaimana dinyatakan "Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

- b) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d) Pekerja/buruh menikah;
- e) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 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;
- g) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja;
- h) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i) Karena perbedaan paham. Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka

⁵ Zainal Asikin, Agusfian Wahab dkk, 2012, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”

Dengan ketentuan terkait larangan pemecatan sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) dalam hal pemecatan oleh pemberi kerja dengan alasan pekerja memiliki hubungan suami istri dengan pekerja lain dalam pekerjaan yang sama, Hal tersebut tidak dapat diterima dan tidak berguna dan batal demi hukum (Pasal 153(2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Dengan demikian, pemberi kerja secara hukum berkewajiban untuk mempekerjakan kembali pekerja/karyawan yang terkena dampak. Perhatikan bahwa jika kontrak kerja (PK), peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) mengatur untuk tidak menikah dengan rekan satu perusahaan, maka ketentuan dalam PKB dimaksud mengikat (*pacta sun servanda*) dan menjadi pengecualian bagi UU (lihat Pasal 1338 KUHPerdara “semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya” *juncto*).

Pasal 153 Ayat 1 f UU No. 13 Tahun 2003) Tidak memberhentikan pegawai. Ini adalah salah satu atau kedua PK dan/atau PP/PKB yang melarang pemberi kerja memberhentikan pekerja yang menikah dengan rekan kerja di perusahaan yang sama jika larangan ini telah disepakati atau diatur sebelumnya.⁶ Namun ketentuan (larangan) ini tidak berlaku bagi pegawai/pegawai yang menikah sebelum terikat PK dan/atau PP/PKB. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha tidak dapat begitu saja melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan hak pesangon atau ganti rugi, yaitu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1), mengatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau

bonus senioritas dan penggantian hak yang seharusnya telah dilaksanakan.

PENUTUP

Alasan diperbolehkannya uji materi pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan karena pasal ini bertentangan dengan UUD 1945 serta undang-undang lain seperti undang-undang perkawinan dan undang-undang hak asasi manusia. Dimana hak konstitusional seseorang adalah menikah dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Akibat hukum pemutusan kontrak kerja karena pekerja mempunyai hubungan dengan rekan kerja pelaksana perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan khususnya dengan putusan Mahkamah Konstitusi No: 13/PUU- XV/2017, karyawan yang hendak menikah dengan pekerja lain dalam perusahaan yang sama dilindungi secara konstitusional, artinya perjanjian tersebut tidak mengatur tentang larangan perkawinan di perusahaan yang sama atau rekan kerja bisa menikah di perusahaan yang sama.

REFERENSI

- Abdul Khakim. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- HukumOnline.com. (2010). *101 Kasus dan Solusi tentang Perjanjian*, Tangerang: Kataeldha
- I Made Udiana. (2018). *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Bali: Udayana University Press
- Nikodemus Maringan. (2015). *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*,

⁶ HukumOnline.com, 2010, *101 Kasus dan Solusi tentang Perjanjian*, Tangerang: Kataeldha,

Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion,
Edisi 3, Vol.3 No. 2

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. (1994)
Penelitian Hukum Normatif, Jakarta:
PT. Raja Grafindo Persada

Zainal Asikin, Agusfian Wahab dkk. (2012)
Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada