

**KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA
DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM
PERSPEKTIF NEGARA HUKUM**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**IRHAMSYAH
NPM: 1806200340**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1013/54/DAN-PT/Ak.07/PT/K/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474 – 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : IRHAMSyah
NPM : 1806200340
Prodi/Bagian : HUKUM/HUKUM TATA NEGARA
Judul Skripsi : KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

Dosen Pembimbing : BENITO ASHDIE KODIYAT MS, S.H., M.H

No	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1.	26-Juni-2023	Pengajuan judul Proposal Skripsi	
2.	5-Juli-2023	Perubahan judul skripsi	
3.	09-Agustus-2023	Konsultasi bimbingan skripsi	
4.	20-Agustus-2023	Penambahan ayat al-Qur'an	
5.	5-September-2023	Penambahan Undang-Undang	
6.	20-September-2023	Konsultasi bimbingan skripsi	
7.	18-Maret-2024	Menanggapi jawaban Tim dosen masalah	
8.	22-April-2024	Konsultasi bimbingan skripsi	
9.	25-April-2024	Acc skripsi	

Mahasiswa dengan judul skripsi tersebut di atas melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Diketahui
Dekan Fakultas Hukum

Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502

Dosen Pembimbing

Benito Ashdie Kodiyat, S.H., M.H
NIDN. 0110128801



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 19/UMK/BAN-PT/AK-K/P/PT/1/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama : **IRHAMSYAH**
NPM : 1806200340
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : **Konstitusionalitas Perkawinan Pekerja Dalam Satu Perusahaan Dalam Perspektif Negara Hukum**
Dosen Pembimbing : Benito Ashdie Kodyat MS, S.H., M.H.

Selanjutnya layak untuk diujikan.

Medan, 30 April 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Dr. Zainuddin, SH., M.H
NIDN, 0118047901



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 121/SK/BAN-PT/AS/K/11/VI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [f/umsumedan](#) [i/umsumedan](#) [t/umsumedan](#) [o/umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN

HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Rabu, tanggal 08 Mei 2024, Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa:

Nama : Irhamsyah
NPM : 1806200340
Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Konstitusionalitas Perkawinan Pekerja Dalam Satu Perusahaan Dalam Perspektif Negara Hukum

Penguji : 1. Andryan, S.H., M.H. NIDN. 0103118402
2. Mirsa Astuti, S.H., M.H. NIDN. 0105016901
3. Benito Ashdie Kodiyat MS, S.H., M.H. NIDN. 0110128801

Lulus, dengan nilai B+, predikat sangat baik.

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (SH).

Ditetapkan di Medan

Tanggal, 08 Mei 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

Sekretaris

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN: 0118047901

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Konstitusionalitas Perkawinan Pekerja Dalam Satu Perusahaan Dalam
Perspektif Negara Hukum


Nama : Irhamsyah

NPM. : 1806200340

Prodi/Bagian : Hukum/Hukum Tata Negara

**Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal: 08 Mei 2024**

Dosen Penguji

		
<u>Andryan, S.H., M.H.</u> NIDN. 0103118402	<u>Mirsa Astuti, S.H., M.H</u> NIDN. 0105016901	<u>Benito Ashdie Kodiyat MS, S.H., M.H</u> NIDN. 0110128801

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Hukum UMSU



Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

STAFELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1915/SK/BAN-PT/ALK/PPT/13/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : IRHAMSYAH
NPM : 1806200340
Prodi/ Bagian : HUKUM / HUKUM TATA NEGARA
Judul Skripsi : KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA
DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF
NEGARA HUKUM

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 25 APRIL 2024

Saya yang menyatakan,



IRHAMSYAH
NPM. 1806200340

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

IRHAMSYAH

Perkawinan pada manusia pada dasarnya adalah naruliah untuk hidup bersama dan berpasangan antara laki-laki dan perempuan yang merasakan kasih sayang diluar keluarganya. Perkawinan mana yang dirasakan oleh kedua pasangan tersebut tanpa paksaan dan sudah merasa cocok dan nyaman satu sama lain, kemudian berkomitmen untuk melangsungkan pernikahan. Pernikahan juga menuruti hukum agama dan berdasarkan undang-undang yang berlaku. Merupakan hak asasi dan hak konstitusionalitas bagi warga Negara terlebih pada pekerja yang ternyata menemukan jodohnya yang merupakan rekan sekerjanya dalam satu perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Menggunakan teknik analisis kualitatif yang kemudian dipaparkan dan dianalisa menggunakan metode deskriptif analitis. Jenis pendekatan yang digunakannya pun menggunakan pendekatan kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mempelajari buku serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan judul dan rumusan masalah, menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu dengan mengulas peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan topik yang dijadikan pembahasan pada penelitian ini.

Hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini didapati bahwa berdasarkan perubahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi dinyatakan bahwa perusahaan dilarang untuk melarang dan atau memecat pekerjaannya apabila terjadi perkawinan antar pekerja yang melangsungkan pernikahan. Dan apabila memang terjadi maka akibat hukum yang terjadi pada perusahaan bisa diambil tindakan hukum untuk mematuhi regulasi yang ada. Dan kembali memperkerjakan pasangan pekerja tersebut. Namun apabila pekerja melakukan kesalahan dan hal tersebut tidak terkait sama sekali dengan regulasi terhadap adanya larangan perkawinan pekerja dalam satu perusahaan. Pemecatan yang dilakukan oleh perusahaan dimaksud adalah sah dan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Kata Kunci: Kosntitusionalitas Perkawinan, Pekerja dan Perusahaan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil`alamin, Segala Puji dan Syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihannya, Sholawat beserta salam kepada Rasulullah Muhammadiyah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Sesuai dengan kaidah dan metode penelitian dan penyusunan yang telah ditetapkan keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moral dan material serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang paling utama saya ucapkan beribu kali terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung moral dan material sehingga semangat kuliah dan selesai pada saat yang diharapkan, selanjutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi, Ayahanda Ermansyah (Alm) dan Ibunda saya Purnama Lubis, S.Pdi yang telah memberikan inspirasi dan motivasi kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I dan Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Andryan, S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Benito Ashdie Kodiyat MS, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang banyak sekali membantu penulis/peneliti dalam menyelesaikan dan menyempurnakan isi skripsi saya ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu kami mendapatkan informasi dan urusan kampus.
8. Dan terima kasih kepada seluruh teman-teman lainnya stambuk 2018 yang tidak bisa ucapkan namanya satu persatu yang telah mendoakan penulis supaya selalu sehat dalam mengerjakan Skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi

kedepannya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan siapa saja yang membacanya demi kemajuan Ilmu Pendidikan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 28 April 2024

Penulis

IRHAMSYAH
NPM: 1806200340

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	5
2. Tujuan Penelitian	6
B. Manfaat Penelitian	6
C. Defenisi Operasional	7
D. Keaslian Penelitian	8
E. Metode Penelitian	11
1. Jenis Penelitian	12
2. Sifat Penelitian	12
3. Sumber Data	13
4. Alat Pengumpulan Data	15
5. Analisis Data	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Hak Konstitusional Pekerja/Buruh	17
B. Hak Pekerja dan Buruh Pada Putusan Mahkamah Konstitusi	26
C. Perjanjian Kerja yang Bertentangan dengan Undang-Undang	30
D. Prinsip Negara Hukum Bagi Pekerja	32

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Perkawinan Dalam Satu Perusahaan Merupakan Hak
Konstitusional Bagi Para Pekerja Dalam Satu Perusahaan 38
- B. Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Melarang Perkawinan
Pekerja Dalam Satu Perusahaan 49
- C. Hambatan Dan Upaya Memberikan Hak Konstitusional
Pekerja Dalam Perkawinan Pada Satu Perusahaan 61

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan 76
- B. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara hukum, penjelasan ini terdapat pada Pasal 1 Ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa yang dimaksud negara hukum adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan, dan tidak ada kekuasaan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel).

Negara Indonesia memiliki lembaga-lembaga penegak hukum yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, guna untuk memudahkan dalam mewujudkan negara yang aman, adil, dan sejahtera. Didalam penegakan hukum setiap negara yang menganut paham negara hukum, terdapat tiga prinsip dasar, yaitu supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara yang tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*).¹

Indonesia sebagai negara hukum dinamis, esensinya adalah hukum nasional Indonesia harus tampil akomodatif, adaptif dan progresif. Akomodatif artinya mampu menyerap, menampung keinginan masyarakat yang dinamis. Makna hukum seperti ini menggambarkan fungsinya sebagai pengayom, pelindung masyarakat. Adaptif, artinya mampu menyesuaikan dinamika perkembangan jaman, sehingga tidak pernah usang. Progresif, artinya selalu

¹ Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, 2014, Sekretariat Jendral MPR RI, Cetakan Ketigabelas, Jakarta, halaman 68

berorientasi kemajuan, perspektif masa depan. Makna hukum seperti ini menggambarkan kemampuan hukum nasional untuk tampil dalam praktiknya mencairkan kebekuan-kebekuan dogmatika. Hukum dapat menciptakan kebenaran yang berkeadilan bagi setiap anggota masyarakat.²

Sistem hukum Indonesia merupakan sistem yang berlaku di Indonesia sebagai sumber hukum bagi pengadilan, para hakim, untuk memformulasikan putusan, dan juga pada saat yang sama meliputi nilai-nilai atau ideal yang melandasinya. Setiap bangsa memiliki sistem hukumnya sendiri, beserta sistem nilai yang melandasinya, termasuk Indonesia. Pemahaman yang memadai terhadap sumber ataupun bahan yang berasal dari sumber-sumber hukum di Indonesia merupakan komponen konkret dari struktur atau bangunan hukum sistem hukum Indonesia, yang meliputi peraturan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan, kebiasaan, serta kaidah-kaidah nonpositif lainnya, bahwa setiap isu hukum harus diselesaikan dalam kerangka sistem hukum yang berlaku, atau dengan mengacu pada sumber itu.³

Proses pembangunan dapat menimbulkan kemajuan dalam kehidupan masyarakat, selain itu dapat juga mengakibatkan perubahan kondisi sosial masyarakat yang memiliki dampak sosial negatif, seperti kesewenangan atas kebijakan perusahaan terhadap pelarangan bekerja pada pasangan suami isteri dilingkungan kerja yang sama di perusahaan. Padahal kebijakan perusahaan

² Asep Jaelani. 2016. Indonesia Sebagai Negara Hukum. Jurnal Akademia, http://www.academia.edu/8838989/Indonesia_sebagai_negara_hukum, Diakses Pada 22 September 2022, Pukul 21.20 WIB

³ Herman. 2012. *Pengantar Hukum Indonesia*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, halaman. 8.

tersebut tidak sesuai dengan kaidah hukum positif di Indonesia yang memperbolehkan pasangan suami isteri bekerja pada lingkungan kerja yang sama di perusahaan.

Pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Atas dasar itu maka sesungguhnya pernikahan adalah ikatan yang kuat dari sepasang laki-laki dan perempuan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S An Nisa ayat 1 menyatakan:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا
كثيرًا ونساءً واتقوا الله الذي تساءلون به والأرحام إن الله كان عليكم رقيبًا

Terjemahannya: Wahai manusia! Bertakwalah kepada Tuhanmu yang telah menciptakan kamu dari diri yang satu (Adam), dan (Allah) menciptakan pasangannya (Hawa) dari (diri)-nya; dan dari keduanya Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Bertakwalah kepada Allah yang dengan nama-Nya kamu saling meminta, dan (peliharalah) hubungan kekeluargaan. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasimu

Pengertian perkawinan dan atau pernikahan menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan tercantum dalam Pasal 1 yang berbunyi “Perkawinan ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami-isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga), yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Menurut Kompilasi Hukum Islam, pengertian perkawinan tercantum dalam Pasal 2 yang berbunyi “Perkawinan menurut hukum Islam adalah pernikahan,

yaitu akad yang sangat kuat atau mitsaqan ghalizhan untuk mentaati perintah Allah dan melaksanakannya merupakan ibadah”.

Sementara itu pengertian perkawinan menurut pada ahli hukum, Subekti menyatakan bahwa perkawinan adalah ikatan pertalian yang sah antara seorang laki-laki dan seorang perempuan untuk waktu yang lama.⁴ Dan. Wirjono Prodjodikoro mengatakan perkawinan adalah hidup bersama antara seorang laki-laki dan seorang perempuan yang memenuhi syarat-syarat termasuk dalam peraturan hukum perkawinan⁵

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perkawinan adalah suatu perjanjian antara seorang pria dan seorang wanita menjadi suami-isteri yang sah untuk membentuk keluarga yang bahagia dan sejahtera sesuai dengan perintah Tuhan Yang Maha Esa.

Pernikahan adalah kodrat manusia, mengerjakannya adalah sunnah dalam ajaran Islam, artinya mengikuti ajaran yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad Rasulullah SAW dalam kehidupannya. Selain itu pernikahan adalah hak asasi yang dimiliki oleh setiap insan didunia ini. Begitupun hak dan kewajiban suami dan isteri dalam menjalani kehidupan rumah tangganya, terutama bagi pasangan suami isteri bekerja. Pekerjaan untuk penghidupan yang layak selain untuk memenuhi kebutuhan dalam hidup juga merupakan hak asasi setiap orang didunia. Dan oleh sebab itu maka tak boleh ada pembiaran bagi pihak tertentu yang menghalang-halangi hak asasi yang dimiliki oleh orang lain, termasuk hak atas

⁴ Wirdyaningsih. 2020. *Pinang Aku di Saat yang Tepat*. Jalan Kita. Depok. halaman 15

⁵ Ecep Nurjamal. 2020. *Sistem Peradilan Islam Di Indonesia*. Edu Publisher. Tasikmalaya. halaman 25

pasangan suami isteri yang bekerja ditempat yang sama pada satu perusahaan dan atau instansi tertentu.

Fenomena yang terjadi dilapangan justru sebaliknya, banyak sekali perusahaan dan atau instansi yang melakukan praktik pelarangan bagi pasangan suami isteri yang bekerja pada satu kantor. Pasangan suami isteri tersebut diminta untuk memilih salah satu diantara mereka, mana yang tetap tinggal untuk bekerja pada perusahaan/instransi dan mana yang harus merelakan untuk berhenti bekerja di perusahaan/instansi tersebut.

Pilihan tersebut menjadi sangat berat bagi pasangan suami isteri, karena sudah pasti akan mengurangi sumber pemasukan pendapat mereka secara financial. Hal ini pun dianggap tidak adil, karena memang pasangan suami isteri tersebut telah bekerja secara professional dan tidak melakukan pelanggaran hukum apapun, sehingga harus memilih salah satu diantara mereka untuk berhenti bekerja hanya karena persyaratan perusahaan yang tak menginginkan adanya pasangan suami isteri yang bekerja pada tempat yang sama. Dan ini pula yang menjadi dasar ketertarikan bagi peneliti untuk membahas dan menguraikan lebih lanjut dalam sebuah penelitian yang diberi judul: “Konstitusionalitas Perkawinan Pekerja Dalam Satu Perusahaan Dalam Perspektif Negara Hukum.”

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan dan penelitian ini nantinya:

- a. Apakah perkawinan dalam satu perusahaan merupakan hak konstitusional bagi para pekerja dalam satu perusahaan?

- b. Bagaimana akibat hukum bagi perusahaan yang melarang perkawinan pekerja dalam satu perusahaan?
- c. Bagaimana hambatan dan upaya memberikan hak konstitusional pekerja dalam perkawinan pada satu perusahaan?

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai di dalam melaksanakan penelitian tersebut. Tujuan penelitian harus bertitik tolak dari permasalahan.⁶

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perkawinan dalam satu perusahaan merupakan hak konstitusional bagi para pekerja dalam satu perusahaan
2. Untuk mengetahui akibat hukum bagi perusahaan yang melarang perkawinan pekerja dalam satu perusahaan.
3. Untuk mengetahui hambatan dan upaya memberikan hak konstitusional pekerja dalam perkawinan pada satu perusahaan.

B. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis, penelitian skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan khususnya di bidang ilmu hukum baik dalam konteks

⁶ Faisal & dkk. 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima, halaman 5

teori dan asas-asas hukum, serta memperdalam mengenai aspek hukum terhadap konstusionalitas pernikahan pekerja dalam satu perusahaan dalam perspektif negara hukum.

- b. Secara praktis, penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih dan bahan masukan terhadap perkembangan hukum positif dan memberikan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi praktisi dan akademisi serta dapat menjadi masukan bagi aparat penegak hukum dan bagi pencari keadilan dalam rangka menemukan kepastian hukum khususnya mengenai terhadap konstusionalitas pernikahan pekerja dalam satu perusahaan dalam perspektif negara hukum.

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pembaca terhadap batasan ruang lingkup fokus yang akan diteliti. Uraian defenisi operasional merupakan kalimat-kalimat yang disusun berdasarkan arah dan tujuan penelitian.⁷ Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini mencakup:

1. Konstusionalitas, dalam Black's Law Dictionary, diartikan sebagai konsisten dengan konstitusi; disahkan oleh konstitusi; tidak bertentangan dengan ketentuan konstitusi atau hukum dasar negara. tergantung pada sebuah konstitusi, atau dijamin atau diatur oleh konstitusi.

⁷ *Ibid.*, halaman 5

2. Perkawinan, menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Perkawinan menyatakan, “Perkawinan adalah sah, apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya itu.” Pasal 2 ayat (2) UU Perkawinan menyatakan, “Tiap-tiap perkawinan dicatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Perusahaan
Menurut Pasal 1 Huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba.
5. Negara Hukum adalah suatu negara di mana setiap tindakannya berlandaskan aturan hukum yang telah ditetapkan dan disepakati. Apabila ada seseorang yang melanggar aturan-aturan tersebut, maka ia akan diberi hukuman.⁸

D. Keaslian Penelitian

Untuk melihat keaslian dari skripsi yang saya susun dengan judul “Konstitusionalitas Perkawinan Pekerja Dalam Satu Perusahaan Dalam Perspektif Negara Hukum.” Bahwasanya belum dilakukan penulisan skripsi dengan judul di Fakultas Hukum di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, meskipun disisi

⁸ Jimly Asshiddiqie. 2021. Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia. Bandung: Sinar Grafika.

lain terdapat judul yang hampir sama namun substansinya berbeda. Penulis meneliti skripsi ini berdasarkan literatur-literatur yang diperoleh dipergustakaan, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan informasi yang terkait dengan konstitusionalitas pernikahan pekerja dalam satu perusahaan dalam perspektif negara hukum.

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh penelitian sebelum, ada dua judul yang hampir sama dengan penelitian dalam penelitian dalam penulisan skripsi, antara lain:

1. Ni Komang Eka Suartiningsih. 2023. Penghapusan Larangan Suami- Istri Yang Bekerja Pada Perusahaan Yang Sama Sesuai Dengan Putusan Mk No 13/Puu-Xv/2017. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan memahami pengaturan hukum tentang larangan pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan dan guna mengetahui/memahami tentang penghapusan larangan pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017. Penelitian dilakukan dengan pendekatan pendekatan hukum normatif/studi hukum doktrinal. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: Pada dasarnya, bahasa "kecuali telah diatur dalam kontrak kerja sama" dimaksudkan untuk mengajukan pilihan kepada pengusaha dan pekerja untuk memutuskan. Pada intinya, pelarangan hubungan asmara dalam satu kantor mempunyai maksud untuk menjaga keprofesionalitasan dalam bekerja. Larangan memiliki pasangan yang sama-sama kerja dalam satu perusahaan dimaksudkan untuk menghindari potensi konflik

kepentingan antar pasangan dan tidak profesional dalam pekerjaannya. Dari Putusan MK No. 13/PUU- XV/2017 jelas hukum Pasal 153 ayat 1 huruf f Peraturan Ketenagakerjaan saat ini tidak substansial, dengan alasan bahwa Klausul "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, pedoman organisasi, atau peraturan kerja bersama" bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat. Keputusan tersebut juga memiliki kebebasan dasar yang memberikan jaminan ideal terhadap hak-hak sakral penduduk, terutama hak-hak yang dibenarkan secara moral untuk berkeluarga dan pilihan untuk melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.

2. Winda Wijayanti. 2020. *Konstitusionalitas Perkawinan Antar-Pegawai Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi (Constitutionality of Marital Tie between Fellow Co-worker after Decision of the Constitutional Court)*. Kebijakan perusahaan atau instansi yang melarang seorang pegawai menikah dengan rekan kerja sering dianggap wajar untuk mencegah konflik kepentingan dan penurunan kinerja pegawai. Akibatnya pasangan pegawai itu berada pada pilihan yang sulit yakni terpaksa berhenti bekerja ataukah merahasiakan status perkawinan mereka. Mahkamah Konstitusi menilai bahwa ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membuka ruang bagi perusahaan/instansi untuk menerbitkan larangan demikian adalah inkonstitusional. Hal ini bertentangan dengan hak untuk bekerja yang diatur dalam UUD 1945. Penelitian ini menggunakan

metode penelitian hukum doktrinal, menunjukkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam perusahaan yang sama belum sepenuhnya dipatuhi. Beberapa kantor yang masih menerapkan larangan ikatan perkawinan antar-pegawai hendaknya segera mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak dalam rangka melindungi hak konstitusional pegawai sekaligus kepentingan perusahaan.

Melihat kedua perbandingan isi materi penelitian pada 2 (dua) peneliti terdahulu di atas terlihat perbedaan yang signifikan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Hal ini terlihat dari judul penelitian dan rumusan masalah serta studi putusan yang menjadi pokok bahasan tidak memiliki persamaan pada kedua peneliti terdahulu tersebut, sehingga hasil penelitian peneliti pun dalam uraian dan pembahasan akan berbeda pula dengan peneliti terdahulu.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu faktor suatu permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara yang memiliki tujuan untuk mencapai penelitian ilmiah, sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian.

Metodologi merupakan suatu unsur yang mutlak yang harus ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Istilah “metodologi”

berasal dari kata “metode” yang berarti “jalan ke”. Terhadap pengertian metodologi, biasanya diberikan arti-arti sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian.⁹ Maka metode penelitian yang dilakukan meliputi:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif, yang bertujuan untuk melakukan penelitian berdasarkan sumber kepustakaan yang dipadukan dengan kebijakan peraturan perundang-undangan terkait sehingga menjadi rangkaian kalimat-kalimat yang dirangkum sedemikian rupa.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya, bertujuan untuk memberikan data hasil dari meneliti suatu keadaan atau fakta-fakta yang ada dilingkup masyarakat yang akan dideskripsikan dengan jelas agar dapat diterima dan dipahami oleh pembaca dan dapat menggambarkan bagaimana konstitusionalitas pernikahan pekerja dalam satu perusahaan dalam perspektif negara hukum.

3. Pendekatan Penelitian

Metode pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, menggunakan teknik analisis kualitatif yang kemudian dipaparkan dan

⁹Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Perss, halaman 5.

dianalisa menggunakan metode deskriptif analitis. Jenis pendekatan yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah pendekatan kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mempelajari buku serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan topik artikel dan juga dengan metode pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu dengan mengulas peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan topik yang dijadikan pembahasan pada penelitian ini

4. Sumber Data

Sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian hukum yang berlaku di Fakultas Hukum UMSU terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam: yaitu Al-Quran dan Hadist
Adapun ayat Al Qur'an yang penulis kutip dalam penelitian skripsi ini adalah Surah Ar Rum Ayat 21: Terjemahannya: "Dan di antara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah Dia menciptakan pasangan-pasangan untukmu dari jenismu sendiri, agar kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan Dia menjadikan di antaramu rasa kasih dan sayang.
- b. Data sekunder; yaitu data pustaka yang mencakup dokumen dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku buku teks, kamus kamus hukum, jurnal jurnal hukum, dan komentar komentar atas putusan pengadilan.

Kemudian data sekunder yang digunakan untuk melakukan penelitian ini menggunakan bahan hukum yakni:

- 1) Bahan hukum primer, antara lain bahan-bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, catatan-catatan risalah resmi atau risalah dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan, misalnya kajian akademik yang diperlukan dalam pembuatan suatu rancangan peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan daerah¹⁰, Dalam hal ini peneliti menggunakan bahan-bahan primer sebagai berikut:
 - Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
 - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.
 - Kompilasi Hukum Islam
 - Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan.
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam perusahaan yang sama belum sepenuhnya dipatuhi.
- 2) Bahan Hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen tidak resmi. Publikasi tentang hukum

¹⁰ Zainuddin Ali, 2011. *Metode Penelitian Hukum Cetakan Ketiga*. Sinar Grafika. Jakarta halaman 47

meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian¹¹.

- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti: kamus hukum, ensklopedia, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris, surat kabar, internet dan lain sebagainya.

5. Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa studi kepustakaan atau melalui penelusuran literatur (*library research*) yang dilakukan di 2 (dua) perpustakaan yaitu perpustakaan di Kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan perpustakaan Daerah Sumatera Utara didalam melakukan metode studi dokumentasi, penulis hanya menutip dan kemudian menganalisa benda-benda tertulis seperti buku-buku literatur terkait, konstitusionalitas pernikahan pekerja dalam satu perusahaan dalam perspektif negara hukum.

6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam studi kepustakaan (*library research*) atas bahan hukum akan diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa sehingga dapat disajikan dalam bentuk penulisan yang lebih sistematis guna mencapai target

¹¹ *Ibid.* halaman 54

yang diinginkan berupa analisis hukum terhadap hak konstitusionalitas yang dimiliki pekerja yang menikah dalam satu perusahaan yang harus difahami oleh setiap perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hak Konstitusional Pekerja/Buruh

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUDNRI 1945 yang berbunyi, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28D ayat (2) UUDNRI 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan ketentuan dalam pasal tersebut, maka terdapat beberapa hak asasi manusia khususnya warga negara Indonesia, yaitu: (a) hak atas pekerjaan, (b) hak atas penghidupan yang layak, (c) hak untuk bekerja, (d) hak mendapatkan imbalan dari pekerjaannya, dan (e) hak mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sebagai negara hukum, Indonesia harus mengimplementasikan norma-norma konstitusi tersebut dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 28I ayat (4) UUDNRI 1945 yang menyatakan, ”Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”.

Guna mengimplementasikannya pemerintah telah membentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hukum perburuhan/ ketenagakerjaan yang berisi hubungan antara buruh dengan majikannya. Hukum perburuhan tersebut berfungsi melindungi kepentingan buruh/pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikannya. Masalah

perburuhan/ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Selain itu berkenaan dengan perselisihan perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Kedua undang-undang tersebut digantikan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perburuhan.¹²

Masalah hubungan kerja antara buruh dan majikan atau perusahaan seringkali kurang mendapat perhatian. Di satu sisi, berbagai undang-undang telah memberikan jaminan hak-hak konstitusional buruh tetapi di sisi yang lain buruh masih merasa ada rekayasa norma yang merugikan hak-haknya.

a. Pengaturan Hak-hak Buruh dalam Peraturan Perundang-Undangan

Sarjana Belanda bernama Molenar, sebagaimana dikutip oleh Iman Soepomo menyatakan bahwa hukum perburuhan (*arbeidsrech*) adalah bagian dari hukum yang berlaku dan pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan pengusaha. Istilah *arbeidsrech* dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain. Apabila buruh tersebut tidak lagi atau belum bekerja pada orang lain, tidak termasuk dalam pembahasan hukum perburuhan.¹³

¹² Wilma Silalahi. Perlindungan Hak Konstitusional Buruh. *Legalita*, Vol. 01, No. 01 Agustus–Desember 2019. halaman 47

¹³ Iman Soepomo. 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. halaman 1-2

Hukum perburuhan sendiri adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis dan berkenaan dengan kejadian tempat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹⁴ Perlindungan hak buruh dalam peraturan perundang-undangan Indonesia diimplementasikan dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Ada empat undang-undang yang mengatur mengenai perburuhan, yang di dalamnya adalah dalam rangka memberikan perlindungan hak buruh sekaligus juga tentunya memberikan perlindungan hak bagi pengusaha dan kepastian hukum dalam dunia usaha. Undang-undang yang berkaitan langsung dengan perburuhan/ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disebut Undang-Undang Jamsostek) diundangkan pada tanggal 17 Februari 1992 pada era Presiden Soeharto. Undang-Undang Jamsostek tersebut dilatarbelakangi oleh kesadaran pembentuk undang-undang dalam rangka memberikan perlindungan bagi tenaga kerja karena semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tinggi risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja.

¹⁴ Agusmidah. 2010. *Dinamika & Kajian Teori, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia. halaman 4

Di samping itu, perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja, selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 3) dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1977 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3112) belum mengatur secara lengkap jaminan social tenaga kerja serta dipandang tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh Undang-Undang Jamsostek didefinisikan sebagai perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi sehingga setiap tenaga kerja berhak atas jaminan social tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 6 ayat (1) UU Jamsostek, Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Undang-Undang ini meliputi:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b) Jaminan Kematian;
- c) Jaminan Hari Tua;
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Jaminan tersebut berlaku untuk tenaga kerja dan keluarga tenaga kerja. Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan social tenaga kerja. Oleh Karena itu, undang-undang mewajibkan pengusaha memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri dan wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.

Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara berupa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibentuk dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya mengutamakan pelayanan kepada peserta dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Berdasarkan norma-norma yang diatur dalam UU Jamsostek, dapat disimpulkan bahwa program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.¹⁵

- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/
Serikat Buruh

¹⁵ Wilma Silalahi. Op.Cit., halaman 52

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU Serikat Pekerja) merupakan penjabaran dari hak konstitusional warga negara dalam hal berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pendapat dengan lisan dan tulisan, serta merupakan implementasi dari hak konstitusional warga negara dalam mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini tercermin dalam konsiderans menimbang undang-undang tersebut.

Oleh karena sedemikian vital hak-hak konstiusional tersebut, maka pembentuk undang-undang memandang perlu mewadahi dalam satu peraturan perundang-undangan, seperti yang dinyatakan dalam konsiderannya bahwa dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka; mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab serta serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Ketentuan tersebut dimaksudkan sebagai penjabaran dari Pasal 28 Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945. Dalam ketentuan-ketentuan tersebut, setiap pekerja/buruh diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut

bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara.

Penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.¹⁶

c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, sebagai pengganti dari beberapa ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan perburuhan atau ketenagakerjaan yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan kesadaran hukum masyarakat. Undang-Undang tersebut dilatarbelakangi oleh kesadaran dari pembentuk undang-undang bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945.

¹⁶ *Ibid.*, Wilma Silalahi. halaman 53

Di dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁷

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

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial), disahkan pada tanggal 14 Januari 2004 yang menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial dilatarbelakangi oleh kesadaran dari pembentuk undang-undang bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai

¹⁷ *Ibid.*, Wilma Silalahi. halaman 54

dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Oleh karena itu pembentuk undang-undang menilai Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.¹⁸

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial adalah:

- (1) Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- (2) Pengadilan Hubungan Industrial;
- (3) Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial;
- (4) Sanksi administrasi dan ketentuan pidana.

Ketentuan-ketentuan dalam dalam undang-undang tersebut barulah ketentuan-ketentuan yang bersifat normatif, masih perlu ditinjau apakah undang-undang dimaksud cukup memberikan proteksi bagi buruh sebagai bagian dari warga negara yang harus mendapat perlindungan hak-hak konstitusionalnya. Ketentuan-ketentuan normatif tersebut, dijabarkan dalam pasal-pasal dan peraturan perundang-undangan lain di bawah undang-undang, seperti: peraturan

¹⁸ *Ibid.*, Wilma Silalahi. halaman 54

pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri dan keputusan menteri tenaga kerja maupun peraturan daerah.¹⁹

Penelaahan terhadap keempat undang-undang tersebut dimaksudkan untuk menemukan konsepsi perlindungan buruh yang secara garis besar dapat dirumuskan sebagai hak-hak normatif buruh. Hak normatif buruh merupakan hak dasar buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi hak normatif buruh dalam setiap pemberian kerja. Hak-hak normatif buruh Penulis diklasifikasikan menjadi tiga hak, yakni: (1) Hak yang bersifat ekonomis. Misalnya upah, tunjangan hari raya (THR), tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya, (2) Hak yang bersifat politis. Misalnya hak membentuk serikat buruh, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya, (3) Hak yang bersifat sosial. Misalnya hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya. (4) Hak yang bersifat medis berupa hak-hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan mempekerjakan anak, dan lainnya.

B. Hak Pekerja dan Buruh Pada Putusan Mahkamah Konstitusi

Konsep perlindungan hak buruh dalam konstitusi secara normatif telah tercermin dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang menjamin hak-hak konstitusional buruh atau hak-hak normatif buruh. Pengaturan tersebut secara

¹⁹ *Ibid.*, halaman 55

garis besar dapat dikelompokkan menjadi empat, yakni hak yang bersifat ekonomis, hak yang bersifat politis, hak yang bersifat medis, dan hak yang bersifat sosial.

Konsepsi Perlindungan Hak Buruh Menurut Mahkamah Konstitusi sebagaimana tercermin dalam Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 adalah merupakan penafsiran hukum Mahkamah Konstitusi terhadap UUDNRI 1945 terkait dengan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan wewenang yang dimiliki, Mahkamah Konstitusi merupakan pengawal konstitusi (*the guardian of the constitution*) terkait dengan empat wewenangnya dan satu kewajiban yang dimilikinya. Hal itu juga membawa konsekuensi Mahkamah Konstitusi berfungsi sebagai penafsir konstitusi (*the sole interpreter of the constitution*). Kewenangan tersebut diberikan dengan tujuan agar Mahkamah Konstitusi mengawal ketentuan-ketentuan dalam konstitusi tidak sekedar menjadi kumpulan huruf dan kalimat mati, melainkan terjelma dan dipraktikkan dalam kehidupan bernegara. Kewenangan demikian diberikan juga dalam rangka memperkuat mekanisme kontrol (*checks and balances*) yang mutlak diperlukan guna membangun struktur dan sistem ketatanegaraan yang lebih demokratis.²⁰

Konstitusi sebagai hukum tertinggi mengatur penyelenggaraan negara berdasarkan prinsip demokrasi dan salah satu fungsi konstitusi adalah melindungi hak asasi manusia yang dijamin dalam konstitusi sehingga menjadi hak konstitusional warga negara. Oleh karena itu Mahkamah Konstitusi juga berfungsi

²⁰ *Ibid.*, Wilma Silalahi. halaman 56

sebagai pengawal demokrasi (*the guardian of the democracy*), pelindung hak konstitusional warga negara (*the protector of the citizen's constitutional rights*) serta pelindung hak asasi manusia (*the protector of human rights*).

Dalam Putusan mahkamah Konstitusi pada Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, adalah merupakan penafsiran hukum Mahkamah Konstitusi terhadap UUDNRI 1945 terkait dengan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tafsir konstitusional tersebut diwujudkan dalam pendapat Mahkamah Konstitusi terhadap pasal-pasal yang dimohonkan pengujian. Dari analisa yang Penulis lakukan, terdapat beberapa pandangan hukum Mahkamah Konstitusi yang merupakan konsepsi perlindungan hukum terhadap buruh, yakni: Pasal yang mengatur mengenai kewenangan pengusaha melakukan PHK terhadap buruh dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.²¹

Terkait dengan konsep perlindungan buruh yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menurut Mahkamah Konstitusi tidak tegas karena kurang memperhitungkan keseimbangan berbagai kepentingan, khususnya kepentingan buruh dan kepentingan pengusaha dalam mekanisme ekonomi pasar. Kepentingan pengusaha harus juga diakomodasi karena ketiadaan investasi justru akan menyebabkan berkurangnya lapangan kerja dan bertambahnya pengangguran yang pada gilirannya justru akan merugikan pihak buruh sendiri sehingga Pasal 33

²¹ *Ibid.*, Wilma Silalahi. halaman 56

Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 tidak dapat dipahami sepenuhnya sebagai penolakan terhadap sistem ekonomi pasar, yang berarti mengharuskan negaramelakukan campur tangan tatkala mekanisme ekonomi pasar mengalami distorsi.²²

Pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang oleh Mahkamah Konstitusi dipandang bertentangan dengan Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 adalah pasal yang mengatur mengenai kewenangan pengusaha melakukan PHK terhadap buruh dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.

Bentuk pelanggaran terhadap hak konstitusional buruh sebagai warga negara juga ditemukan Mahkamah Konstitusi pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam Pasal 159 yang menentukan, apabila buruh/pekerja yang telah di-PHK karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, oleh Mahkamah Konstitusi dipandang melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha, Pasal 159 pada Undang-

²² *Ibid.*, halaman 57

Undang Ketenagakerjaan juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya.

C. Perjanjian Kerja yang Bertentangan dengan Undang-Undang

Dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama wajib memperhatikan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Termasuk putusan Mahkamah Konstitusi.²³ Banyak hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan. Salah satunya, pengusaha dan pekerja memperhatikan sungguh-sungguh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Praktisi ketenagakerjaan sekaligus mantan Direktur Persyaratan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi (PKKAD) Kemenakertrans, Agus Suhermanu, menjelaskan jika ada ketentuan dalam PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka PKB itu maka batal demi hukum.²⁴ Dan jika ketentuan dalam PKB dibatalkan maka yang berlaku adalah peraturan perundang-undangan terkait. Misalnya, para pihak sepakat untuk mengatur cuti hamil. Lantas, PKB menyaratkan cuti hamil baru dapat diperoleh pekerja setelah bekerja minimal dua tahun. Padahal, syarat itu tidak diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam kasus semacam ini, ketentuan PKB yang mengatur tentang cuti hamil itu batal demi hukum.²⁵ Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan ketenagakerjaan. Kalau bertentangan maka

²³ Ady. hukumonline.com/ PKB Batal Jika Bertentangan dengan Undang-Undang.
Diakses: April 2024

²⁴ *Ibid.*, Ady. hukumonline.com

²⁵ *Ibid.*,

ketentuan PKB itu batal dan yang berlaku adalah peraturan perundang-undangannya. Untuk itu, setelah PKB disusun dan disepakati masing-masing pihak dari perwakilan perusahaan dan pekerja maka wajib didaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab. Pendaftaran PKB bukan dalam konteks pengesahan karena PKB itu berlaku setelah disepakati dan ditandatangani para pihak. Pencatatan itu berguna agar instansi ketenagakerjaan dapat mengecek apakah ada ketentuan dalam PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau tidak.²⁶

Jika ditemukan ketentuan yang tidak sesuai dengan peraturan maka instansi ketenagakerjaan akan memberi catatan, kemudian menyatakan ketentuan itu batal demi hukum. Pencatatan dilakukan di instansi ketenagakerjaan tingkat kabupaten jika perusahaan hanya ada di kabupaten tersebut. Untuk perusahaan yang berada lebih di satu kabupaten maka pencatatan dilakukan di tingkat provinsi. Sementara pencatatan di Kemenakertrans dilakukan jika perusahaan berada di beberapa provinsi. Namun, jika tidak ada kesepakatan dalam perundingan PKB, maka masing-masing pihak dapat menentukan bagaimana penyelesaiannya. Jika itu tidak dapat memecah kebuntuan, penyelesaiannya dapat berlanjut ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). “Perselisihan yang terjadi karena ada ketidaksepakatan dalam penetapan syarat-syarat kerja masuk kategori perselisihan kepentingan.”²⁷

²⁶ *Ibid.*,

²⁷ *Ibid.*, Ady. hukumonline.com

Dengan memahami peraturan yang ada, diharapkan PKB yang dihasilkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. PKB itu pada intinya mengatur hal yang belum diatur. Jika aturan itu sudah termaktub dalam peraturan perundang-undangan maka PKB harus mengaturnya lebih baik.

PKB yang baik dapat dinilai lewat beberapa indikator. Seperti tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, diterima oleh pengusaha dan pekerja. Kemudian, tidak menimbulkan banyak penafsiran, tuntas dan bisa menjangkau kondisi atau perbuatan yang bakal terjadi dikemudian hari. Tak kalah penting, ditegaskan dalam perundingan PKB masing-masing pihak harus mengutamakan iktikad baik. Sehingga, segala persoalan yang ada dapat dicari solusinya dengan baik lewat perundingan.

D. Prinsip Negara Hukum Bagi Pekerja

Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar- besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum.²⁸

Indonesia sebagai negara hukum memberkan jaminan hidup dan bebas dari perlakuan bersifat diskriminatif. Demikian pula perlindungan hak asasi manusia merupakan kewajiban pemerintah dalam melaksanakan fungsi pelayanan, pengawasan, maupun penindakan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Cita

²⁸ Djoko Heroe Soewono. [hukum.unik-kediri.ac.id/Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia](http://hukum.unik-kediri.ac.id/Analisis%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20Di%20Indonesia). Diakses: April 2024

hukum dalam rangka menjamin kesejahteraan masyarakat, pekerja, dan pengusaha dalam hubungan kerja wajib menjamin aspek keadilan, yang pada gilirannya dapat mewujudkan nilai kemanfaatan bagi kepentingan bangsa dan negara.²⁹

Sarana yang cukup efektif dalam upaya menjaga kesinambungan antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan kerja, yakni eksistensi hukum ketenagakerjaan yang mengatur pelbagai hak, kewajiban serta tanggungjawab para pihak. Selain sarana tersebut, perjanjian kerja bersama (PKB), lembaga bipartit, tripartit, serikat pekerja, organisasi pengusaha, serta mediasi yang diperankan pemerintah merupakan wujud eksistensi hukum ketenagakerjaan.

Pemerintah selaku pembina, pengawas, dan penindakan hukum melaksanakan aturan hukum dengan hati-hati mengingat posisi pengusaha dan pekerja merupakan aset potensial bagi negara, sekaligus subyek pembangunan nasional yang berkedudukan sama dihadapan hukum (Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, menegaskan bahwa segala warga negara bersama kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.). Aturan hukum sebagai pedoman tingkah laku wajib dipatuhi para pihak dan dengan penuh rasa tanggung-jawab. Kepatuhan bukan merupakan paksaan, melainkan budaya taat terhadap ketentuan hukum.

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan

²⁹ *Ibid.*, halaman 1

harus berdasarkan pada dua aspek: Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.³⁰

Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya. Hal ini berlaku pula bagi pekerja yang bekerja pada

³⁰ *Ibid.*, Djoko Heroe Soewono halaman 2

pengusaha, baik lingkungan swasta (murni), badan usaha milik negara maupun karyawan negara dan sector lainnya. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 28I UUD 1945, yakni: “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun...”, bahkan Pasal 28I ini memberikan perlindungan bagi mereka, meliputi pula pekerja atas perlakuan diskriminatif. Pernyataan ini menegaskan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan para pekerja secara adil dan proporsional sesuai asas keseimbangan kepentingan. Dalam posisi ini pekerja sebagai mitra usaha, bukan merupakan ancaman bagi keberadaan perusahaan.³¹

Hukum sebagai pedoman berperilaku harus mencerminkan aspek keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, serta negara. Di samping mendorong terciptanya ketertiban, kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan.

Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi (barang dan jasa), selain sebagai payung hukum hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan ini terlihat sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi para pihak (tanpa ada penjelasan lebih lanjut apa yang dimaksudkan dengan makna kemitraan).

³¹ *Ibid.*,

Sekilas dalam ketentuan Pasal 102 (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa: "...pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan..." Hal ini belum memberi kejelasan yang konkrit bagi masyarakat industrial yang umumnya awam dalam memahami ketentuan hukum. Ironinya hukum hanya dilihat sebagai abstraktif semata. Demikian pula terhadap Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan.

Sekilas telah disebutkan dasar filosofis mengenai ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa penanaman asas keseimbangan kepentingan dalam aturan hukum yang mengandung nilai kejujuran, kepatutan, keadilan, serta tuntutan moral, seperti hak, kewajiban dan tanggungjawab) dalam hubungan antara manusia sesuai dengan sila-sila Pancasila, di mana pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan timbal balik yang bernilai kemanusiaan, tidak ada diskriminasi, serta mencari penyesuaian paham melalui musyawarah-mufakat dalam membangun kemitraan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, dan melalui bangunan kemitraan para pihak menjaga kondisi kerja secara kondusif, dengan tetap memperhatikan kesejahteraan para pekerja maupun keluarganya, sebaliknya para pekerja melaksanakan kewajiban sesuai aturan yang berlaku dan

dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hal ini pada gilirannya akan tercipta suatu bangunan kemitraan. Keserasian ini merupakan manifestasi, bahwa pengusaha dan pekerja harus menerima serta percaya segala apa yang dimiliki merupakan amanah Allah untuk dapat dimanfaatkan bagi kepentingan manusia. Perikat pada ranah kenegaraan dan sekaligus sebagai landasan filosofis hubungan sosial, yakni hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yaitu Pancasila.³²

Pancasila merupakan ajaran yang mengandung nilai fundamental dalam hubungan sesama manusia dan mencerminkan asas normatif sebagai dasar perekat hubungan kerja, khususnya antara pengusaha dengan pekerja, alam, negara, dan Tuhannya. Mengamalkan nilai-nilai Pancasila akan tercipta hubungan harmonis, sejahtera, terjalin keseimbangan hak dan kewajiban, khususnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja karena itulah perlu ditanamkan nilai kejujuran, transparansi, asas keseimbangan yang berkeadilan serta rasa kekeluargaan dan kegotong-royongan yang berkelanjutan sehingga nilai-nilai tersebut, akan hidup dan berkembang secara lestari.³³

³² *Ibid.*, Djoko Heroe Soewono halaman 4

³³ *Ibid.*,

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

D. Perkawinan Dalam Satu Perusahaan Merupakan Hak Konstitusional Bagi Para Pekerja Dalam Satu Perusahaan

Pada ajaran agama Islam, kawin itu adalah sunnah, mengerjakannya sama artinya dengan melaksanakan ibadah. Artinya bahwa Nabi Muhammad SAW pun juga semasa hidupnya pun melakukan perkawinan dengan wanita yang dicintainya. Selain untuk melangsungkan keturunan, kemashlahatan dalam hidup, setiap insan yang kawin juga mengharapkan ridho Allah SWT. Dan kawin juga merupakan hak asasi dan kebutuhan mendasar bagi makhluk hidup untuk kesempurnaannya. Oleh sebab itu maka tidak seorang pun dapat melarang dan atau menghalang-halangi seseorang yang berkehendak akan melangsungkan perkawinan. Apalagi seseorang tersebut memang telah dewasa dan mencukupi persyaratannya untuk melangsungkan perkawinan, seperti sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan ekonomi dengan bekerja.

Di Indonesia sendiri perkawinan itu ada diatur dalam Undang-Undang tersendiri yang disebut dengan Undang-Undang Perkawinan. Dimana pada Pasal 1 *Undang-undang* Nomor 16 Tahun 2019. Perubahan atas *Undang-undang* Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, menyatakan bahwa Perkawinan ialah ikatan lahir bathin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Pada Pasal 2 (1) dinyatakan pula bahwa suatu perkawinan adalah sah, apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya itu. (2) Tiap-tiap perkawinan dicatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. (1) Pada azasnya dalam suatu perkawinan seorang pria hanya boleh mempunyai seorang isteri.

Undang-Undang Perkawinan merupakan perwujudan dari negara Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana termaktub dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dan negara yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa sebagaimana termuat pada Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Oleh karenanya pada kehidupan masyarakat Indonesia, wajib menjalankan syariat Islam bagi orang Islam, syariat Nasrani bagi orang Nasrani, dan syariat Hindu bagi orang Hindu.

Menjalankan syariat tersebut, diperlukan perantara kekuasaan negara. Maka, dalam Undang-Undang Perkawinan dasar hukum yang digunakan tidak lain adalah Pasal 29 Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, sehingga setiap pasal-pasal yang ada di dalam suatu norma harus dijiwai dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Artinya, semua ketentuan (termasuk perkawinan) harus sesuai dengan Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang menjadi syarat mutlak. Oleh sebab itulah maka selain Undang-undang Nomor 16 Tahun 2019 dan Perubahan atas *Undang-undang* Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, dan ketentuan yang terdapat pada Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1

Tahun 1991 tentang Kompilasi Hukum Islam (KHI) juga menjadi dasar hukum perkawinan khusus bagi mereka yang memeluk agama Islam, dimana didalamnya menyatakan bahwa akad perkawinan menjadi sah setelah memenuhi syarat perkawinan, di antaranya bagi calon mempelai laki-laki beragama Islam dan calon mempelai perempuan beragama Islam, di antara mereka tidak terdapat halangan untuk melangsungkan perkawinan atau halangan perkawinan karena perbedaan agama. Sehingga larangan perkawinan karena perbedaan agama bagi orang Islam di Indonesia terdapat dalam UU Perkawinan Pasal 2 ayat (1) yang dihubungkan dengan Pasal 8 huruf f, Pasal 40 huruf c, dan Pasal 44 KHI.

Menurut hukum Islam, perkawinan itu merupakan ibadah, maka perlindungan terhadap orang Islam dalam melaksanakan ibadah melalui pelaksanaan perkawinan tersebut terdapat dalam Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945. Perkawinan itu berkaitan dengan tatanan masyarakat. Perkawinan itu harus seagama, sebab dengan itu maka tidak ada pemaksaan terhadap satu pada yang lainnya untuk menjalankan agama lainnya.

Aspek hukum legal formal dan normatif administratif menjadi penting sebab, perkawinan hanya merupakan satu aspek atau langkah awal dari pembentukan keluarga atau rumah tangga yang memiliki banyak aspek. Untuk itu, diharapkan hal tersebut dapat bersifat 'abadi' sebagaimana diamanatkan hukum agama maupun peraturan perundang-undangan Negara harus dipenuhi dan ditaati. Bahkan menurut kecenderungan hukum yang hidup pada kebanyakan masyarakat muslim di Indonesia, dan berdasarkan pada bagian terbesar masyarakat beragama

non Islam yang lain-lainnya sebagaimana termuat dalam Pasal 8 huruf f UU Perkawinan itu, melarang perkawinan antara orang yang berbeda agama, dalam hal ini antara warga negara yang beragama Islam dengan non-muslim.

Begitu detailnya regulasi yang mengatur kebijakan hukum perkawinan di Indonesia sehingga tidak memungkinkan adanya celah bagi seseorang yang ingin melangsungkan perkawinan yang mencoba bertentangan dengan aturan yang ada tersebut. Sehingga terjaminlah hak konstitusional bagi seseorang yang akan melangsungkan perkawinan tersebut.

Berbicara tentang hak konstitusional dalam penelitian ini terhadap pekerja yang hendak dan atau telah melangsungkan perkawinan dengan sesama rekan kerja dalam satu perusahaan, maka pada dasarnya pembicaraan mengenai hak konstitusional pekerja tersebut sama-lah dengan berbicara mengenai hak dan kewajiban apa saja yang dimiliki seorang pekerja yang dilindungi dan atau terlindungi oleh hukum melalui sebuah kebijakan dalam suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku pada tempat dimana ia bekerja.

Menemukan jodoh yang ternyata adalah rekan kerja dalam satu perusahaan yang sama, bukanlah kehendak dan kemauan dari sepasang pekerja tersebut, melainkan lebih kepada takdir Tuhan atas diri mereka. Dimana dimungkinkan dari keakraban dalam lingkungan sehari-hari pada akhirnya timbul rasa cinta dan kasih sayang sehingga memutuskan untuk menikah.

Perusahaan dalam menyikapi hal ini, respon yang timbul seharusnya positif dengan tidak melarang keinginan untuk kawin dari pekerjanya tersebut.

Walaupun mungkin ada pemikiran dan rasa kekhawatiran efek yang ditimbulkan dari ketidakprofesionalan atas kinerja pekerja pasca mereka menikah bagi kepentingan perusahaan. Dan adapun fenomena yang terjadi ternyata masih ada saja pada sebagian perusahaan yang melarang pekerjanya untuk tidak menikah dengan sesama rekan kerja dalam satu perusahaan.

Pekerja sendiri kemungkinan tahu akan hal tersebut, bahwa memang tidaklah mudah bagi perusahaan untuk mempekerjakan pasangan yang berstatus sebagai suami isteri dalam sebuah perusahaan. Dan oleh sebab itu pekerja harus juga menyadari bahwa ia sendiri harus pula beretika terhadap perusahaan dengan memberitahukan/mengabarkan niatnya kepada perusahaan bahwasanya ia akan menikah dengan teman sekerjanya pada perusahaan tersebut.

Pada dasarnya keinginan untuk kawin/menikah pada diri seseorang itu adalah sesuatu niat yang baik. Dan niat yang baik tersebut harus pula disikapi oleh perusahaan dengan memberikan dukungan. Karena memang sebenarnya perkawinan yang dilangsungkan antara pasangan pekerja tersebut adalah diluar urusan kantor tidak berpengaruh apapun bagi perusahaan. Namun akan terasa bagi perusahaan jika pasangan kerja yang telah kawin tersebut dalam kinerjanya tidak lagi objektif, contohnya apabila jabatan suami pada perusahaan adalah supervisor yang ditugasi sebagai pengawas kinerja karyawan, sementara itu posisi kerja isteri pada perusahaan adalah sebagai karyawati biasa. Sudut pandang netralitasnya terhadap pasangannya pasti tidaklah akan sama terhadap karyawan/karyawati lain yang ada dalam pengawasannya, dalam artian suami akan lebih berpihak kepada isterinya, jika ternyata ada dijumpai suatu masalah dalam pekerjaan. Dan apabila

terjadi seperti ini maka profesionalitas kedua pasangan tersebut pasti berkurang secara signifikan.

Melihat situasi dan kondisi yang demikian itu maka perusahaanpun akan mengambil sikap (kebijakan) dan atau memberikan pilihan pada kedua pasangan kerja tersebut untuk memisahkan antara keduanya pada lingkungan kerja yang berbeda dan atau bahkan dipisah dengan menempatkan salah satunya di kantor cabang perusahaan lainnya.

Perusahaan menyadari bahwa ia tak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya dengan alasan adanya hubungan kawin antar pekerjanya. Apalagi setelah dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi dan telah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja yang baru saja berlaku, tentang pelarangan bagi perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya yang menikah dengan sesama rekan kerja dalam lingkungan kerja yang sama pada perusahaan.

Perusahaan yang menerapkan aturan tentang pelarangan adanya perkawinan dengan sasama rekan kerja sekantor, dapat menjalankan kebijakannya tersebut pada saat awal diterimanya pekerja untuk bekerja pada perusahaan dengan pemberitahuan syarat dan ketentuan berlaku yang harus dipatuhi oleh pekerja jika ingin bekerja di perusahaan. Dimana salah satu syarat dan ketentuan berlaku termasuk didalamnya pelarangan tentang adanya perkawinan antar pekerja yang sama bekerja dalam satu perusahaan. Namun apabila memang perjodohan antar pekerja terjadi maka bagi kedua pasangan pekerja tersebut akan dimintakan untuk memilih salah satu dari mereka yang tinggal untuk bekerja pada

perusahaan. Sementara untuk satu pasangan lainnya akan diberhentikan bekerja (Pemutusan Hubungan Kerja/PHK) dan atau diharuskan mengundurkan diri oleh perusahaan.

Artinya perusahaan dimaksud melarang adanya pernikahan/ perkawinan diantara pekerjanya. Sementara itu berdasarkan pasal 153 ayat [1] huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk tidak boleh mem-PHK. Artinya, pengusaha tidak dilarang alias boleh untuk melakukan PHK terhadap sesama pekerja yang menikah dalam satu perusahaan jika memang sebelumnya telah diperjanjikan/diatur larangan menikah dimaksud, baik melalui perjanjian kerja dan/atau dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sebagaimana diketahui pula bahwa Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 menyatakan bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau *perjanjian* kerja bersama” dalam pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Artinya, pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ikatan perkawinan. Atau dengan kata lain, pengusaha dilarang memberlakukan larangan pernikahan antar sesama pekerja dalam suatu perusahaan.

Pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ikatan perkawinan. Atau dengan kata lain, pengusaha dilarang memberlakukan larangan pernikahan antar sesama pekerja dalam suatu

perusahaan. Apabila tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tidak berlaku.

Mengenai larangan melakukan pemutusan hubungan kerja karena adanya ikatan perkawinan, dalam pertimbangannya Mahkamah Konstitusi mengatakan bahwa pertalian darah atau hubungan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan. Oleh karena itu, menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat untuk mengesampingkan pemenuhan hak asasi manusia, dalam hal ini hak atas pekerjaan serta hak untuk membentuk keluarga, adalah tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional. Jadi tidak ada hal yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan dan kinerja profesionalitas mereka sebagai pekerja di perusahaan apabila telah menikah/kawin dan berstatus sebagai suami-isteri.

Lalu jika demikian apakah pengusaha dan atau perusahaan tidak pula memiliki hak konstitusionalitas atas usaha yang dijalankan terhadap pekerjanya. Jawabnya, pastilah pengusaha/perusahaan pun memiliki hak konstitusional yang sama terhadap dirinya sebagaimana pembelaan pekerja yang berjodoh dengan rekan kerjanya.

Tentu-lah Pengusaha/perusahaan mengetahui apa yang terbaik untuk dilakukan dan dijalankan kebijakan dalam menjalankan manajemen pada usahanya. Terpenting dari apa yang direncanakan oleh seorang pengusaha dalam setiap kebijakannya adalah bagaimana caranya perusahaan yang dijalankan tersebut bisa eksis dan kredibel dalam kelangsungan usaha selamanya, dan

mendapatkan provit laba yang sebesar-besarnya. Jika pekerja memiliki hak dan dasar untuk melakukan sesuatu yang penting bagi dirinya, maka begitu pula bagi pengusaha terhadap perusahaannya juga memiliki hak dan dasar untuk keberlangsungan usahanya.

Perusahaan, terhadap pekerjanya terlebih setelah ditetapkannya Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 oleh Mahkamah Konstitusi tentang diperkenankannya pernikahan yang dilakukan oleh pekerja dengan teman sekantornya dalam sebuah perusahaan, dan tidak boleh pula di PHK oleh perusahaan karena adanya perkawinan tersebut, tentulah sudah di mengerti dan difahami oleh pengusaha dan perusahaan itu sendiri. Namun sebagaimana yang telah diuraikan diatas, tetaplah perusahaan lebih mengetahui apa yang terbaik untuk dilakukan oleh seorang pengusaha bagi perusahaannya, dan begitu pula dengan para pekerja yang bekerja diperusahaan tersebut.

Pasca perkawinan yang dilangsungkan oleh pekerjanya itu maka pastilah ada pertimbangan lain yang akan diambil dan dilakukan oleh pengusaha untuk diterapkan terhadap pekerjanya yang telah dan atau akan melangsungkan pernikahan/perkawinan tersebut, seperti pada keduanya tidak lagi berada pada sub bagian yang sama pada perusahaan, dan atau dipindahkan salah satunya untuk ditempatkan pada kantor cabang lain yang dibedakan pula divisinya agar tidak sama dengan pasangan suami-isteri pekerja tersebut. Dengan keadaan yang demikian itu, pekerja memang tidak di PHK oleh perusahaan namun juga pekerja tidak bisa menuntut pada perusahaan untuk bisa ditempatkan di lokasi kerja yang sama pada perusahaan untuk bekerja dalam satu kantor. Dimana

pengusaha/perusahaan mempunyai pemikiran dan pertimbangan lain, yaitu dengan menempatkan pasangan kawin pekerja dalam satu kantor yang sama berpotensi bisa memicu terjadinya konflik kepentingan yang tidak profesional bilamana antara urusan pribadi mereka sebagai suami-isteri ada kegaduhan rumah tangga maka akan langsung berdampak pada urusan kantor diperusahaan. Sebagai contoh jika pasangan pekerja mengalami keributan rumah tangga, dimana kekisruhan rumah tangga mereka akan berpengaruh terhadap kinerja mereka pada perusahaan. Jika hal ini terjadi maka pihak perusahaanlah yang dirugikan dari adanya ketidakprofesionalan pekerjaannya tersebut.

Hal apabila pada pekerja yang memiliki hubungan kawin dalam satu perusahaan oleh pemberlakuan kebijakan perusahaan bagi diri mereka dipisah pada tempat kerja yang berbeda, pada akhirnya pekerja memutuskan untuk berhenti bekerja pada perusahaan, maka hal ini bukan merupakan kesalahan dari kebijakan perusahaan yang diberlakukan oleh perusahaan terhadap pekerjaannya tersebut. Namun apakah ini merupakan trik perusahaan bagi pekerjaannya yang mempunyai hubungan perkawinan yang telah menikah dalam satu perusahaan? Jawabnya mungkin saja, akan tetapi yang perlu digaris bawahi adalah perusahaan tidak pernah melarang perkawinan antar pekerjaannya, namun pekerja harus pula menuruti dari apa yang menjadi kebijakan dari perusahaan tersebut. Itulah sebab mengapa dinyatakan bahwa pengusaha/perusahaan pun memiliki hak konstitusionalitas atas jalannya suatu usaha yang dimilikinya. Dan apakah dalam situasi dan kondisi yang demikian ini pihak pekerja-lah yang akan dirugikan? Jawabnya tentu tidak. Namun hal ini lebih kepada resiko kerja yang harus

dihadapi dan dijalankan oleh pekerja dari aturan kebijakan perusahaan yang ada ditempat ia bekerja. Jika pekerja itu sanggup untuk bekerja di kantor cabang lain milik perusahaan, maka hal tersebut bukan menjadi suatu masalah bagi dirinya, namun jika karena satu dan lain hal dan atau pekerja tersebut merasa tidak sanggup dengan alasan-alasan tertentu, sehingga lebih memilih untuk berhenti bekerja, maka itulah konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja. Dan situasi kondisi ini bukan lagi merupakan kesalahan pihak perusahaan, karena ia tidak pernah melakukan PHK terhadap pekerjanya yang memiliki hubungan kawin dengan pasangannya dalam satu kantor, akan tetapi pekerjanya itu sendiri-lah yang mengundurkan diri bekerja pada perusahaan tempat ia bekerja tersebut.

Pengunduran diri bekerja oleh pekerja juga merupakan hak pekerja pada perusahaan, dan perusahaan pun akan menerima pengunduran diri pekerja tersebut dengan hubungan yang baik. Dan memang jika pekerja mengundurkan diri dari perusahaan maka pekerja tersebut tidak akan mendapatkan pesangon apapun, akan tetapi dikarenakan adanya hubungan baik yang terjalin antara dirinya dan perusahaan selama ini dimungkinkan atas jasa dan pelayanan yang diberikannya kepada perusahaan yang turut membantu berkembangnya perusahaan pada kemajuannya maka dimungkinkan pekerjaan tersebut akan mendapatkan dana bantuan dari perusahaan berupa imbal jasa kerja yang nilainya ditentukan oleh kebijakan perusahaan sendiri bagi pekerjanya itu.

E. Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Melarang Perkawinan Pekerja Dalam Satu Perusahaan

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap orang, dengan bekerja seseorang akan mendapatkan penghasilan, status dan prestisa, kesempatan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta dapat membina hubungan baik dengan orang dalam lingkup pekerjaan.³⁴

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi karena perusahaan melarang pegawainya untuk menikah dalam satu kantor. Perusahaan memberlakukan peraturan pelarangan menikah dalam satu kantor ini berdasarkan pertimbangan-pertimbangan. Adapun pertimbangan aturan larangan menikah dalam satu kantor yakni:³⁵

- 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 mengatakan bahwa apabila diantara dua orang pekerja memiliki ikatan perkawinan dalam satu perusahaan, maka salah satu wajib keluar atau bahkan dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut

³⁴ 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, Volume 3, halaman 2

³⁵ Made Pramita Arimanu Putri, dkk. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja Karena perkawinan dengan sesama pekerja Dalam satu perusahaan (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/PUU-XV/2017)

dapat disimpulkan dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁶

Hal yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja.³⁷

Ketentuan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja tentunya akan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi pekerja karena disini pekerja mempunyai suatu kedudukan yang sangatlah lemah dibandingkan dengan pengusaha. Pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial merupakan suatu akibat yang diderita oleh pihak pekerja atau buruh. Adanya Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh tersebut menyebabkan kehilangan mata pencaharian serta biaya hidup untuk diri sendiri maupun keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.³⁸

Berdasarkan uraian pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undnag-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa 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.

³⁶ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 192

³⁷ I Made Udiana, 2018, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Bali, halaman 11

³⁸ Zainal Asikin, 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, halaman 174

Selanjutnya suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³⁹

Dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan terkait dengan ketentuan yang disepakati oleh pekerja dan perusahaan dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja yang sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa mengenai pekerja atau buruh yang melakukan suatu pelanggaran yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja, suatu pengusaha dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atau buruh diberikan surat peringatan yang pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut apabila tidak mengindahkan surat peringatan dan peraturan perusahaan oleh perusahaan kepada seseorang, hal ini dapat menjadi suatu alasan Pemutusan Hubungan Kerja untuk pekerja.

Perjanjian kerja dalam suatu perjanjian terhadap para pekerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan melalui ketentuan Pasal 52 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: adanya suatu kesepakatan kedua belah pihak, adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta perjanjian yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, kepentingan umum dan

³⁹ Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet. 5, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, halaman 64

ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal tersebut memberikan kesempatan kepada pihak perusahaan dengan pihak pekerja dalam menyepakati perjanjian kerja dibuat secara mandiri dalam bentuk tertulis yang berupa perjanjian baku. Perjanjian baku dibentuk oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja dengan ditandatangani apabila telah disepakati perjanjian kerja tersebut.

Berdasarkan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan, serta perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Awalnya, larangan nikah dengan teman satu kantor masuk dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mahkamah Konstitusi (MK) sempat menghapus larangan menikah dalam Undang-undang tadi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Larangan mengenai nikah satu kantor dicabut lewat mekanisme Mahkamah Konstitusi beberapa waktu lalu karena gugatan oleh delapan pekerja yang merasa dirugikan. Salah satunya adalah Yekti Kurniasari, yang mengalami PHK karena menikah dengan teman satu perusahaannya, meski berada di wilayah kerja yang berbeda.

Yekti harus rela hubungan kerjanya diputus oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) area Jambi karena menikah dengan pekerja PLN lain bernama Erik Ferdiyana. Erik bekerja di PLN area Mamuju, Sulawesi Selatan. Keduanya

memang terpisah 3.000 kilometer lebih, tapi karena kebijakan ini dari pusat, maka ia berlaku untuk semua pekerja di seluruh daerah. Aturan internal PLN menyebut bahwa kalau ingin menikahi rekan sekantor, maka salah satunya harus mengundurkan diri, atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Aturan ini didasarkan pada asumsi bahwa ikatan pernikahan membuat pekerja tidak profesional, dan akan memunculkan konflik kepentingan. Pada akhirnya konflik kepentingan tersebut dapat menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Argumen yang sama dipakai oleh perusahaan lain yang memberlakukan aturan serupa, meski dengan redaksional yang berbeda. Aturan semacam ini memungkinkan karena Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan membolehkannya.

Yekti, yang sudah sejak semula merasa pemutusan hubungannya atas alasan yang konyol, kemudian mengadvokasi dirinya sendiri dengan menggugat Pasal yang bermasalah itu ke Mahkamah Konstitusi (MK). Kepaniteraan MK menerima permohonan Yeti pada 2 Februari 2017. Bersama tujuh kawannya yang lain, Yekti menganggap bahwa Pasal 153 Ayat (1) huruf f Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan melanggar hak konstitusional mereka sebagai warga negara. Aturan tersebut dinilai bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2).

Pasal dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 itu, yang dituangkan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-undang Hak Asasi Manusia, menjelaskan bahwa "setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah." Ia tidak bisa dihalangi oleh peraturan di

tempat kerja. Jika pasal itu tidak dicabut, maka dikhawatirkan "Yekti-Yekti lain" akan terus muncul.⁴⁰

Mahkamah Konstitusi mengabulkan gugatan kedelapan pekerja karena aturan tersebut dinilai bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28D Ayat 2. Aturan tersebut berbunyi, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Mahkamah Konstitusi juga mengungkapkan bagaimana aturan sebelumnya tidak sejalan dengan Deklarasi Universal HAM dan *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*. Tak hanya Undang-undang Dasar 1945, larangan ini juga bertentangan dengan Undang-undang Hak Asasi Manusia Pasal 10 Ayat 1. Aturan tersebut berbunyi, "Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah."

Pelarangan nikah dengan teman satu kantor juga tak sekadar berbeda jalur dengan undang-undang yang telah berlaku. Pekerja penggugat juga menyampaikan bahwa konflik kepentingan, bahkan praktik curang korupsi, kolusi, dan nepotisme tak ada hubungannya dengan pernikahan. Praktik-praktik tadi dipengaruhi oleh mentalitas seseorang, bukan disebabkan oleh ikatan suami-istri.

Para pekerja berargumen bahwa pernikahan dalam satu perusahaan sebetulnya menguntungkan perusahaan itu sendiri. Sementara alasan bahwa

⁴⁰ Rio Apinino. <https://tirto.id/mengakhiri-phk-dari-putusan-mk-teman-satu-kantor-boleh-nikah>. Diakses: Oktober 2023.

pernikahan satu kantor berpotensi menghasilkan konflik kepentingan, penggugat menganggap itu sama sekali tidak relevan. Konflik kepentingan, bahkan potensi korupsi, kolusi, dan nepotisme, "tergantung mentalitas seseorang."⁴¹

Eko Sumantri, Sekretaris Jenderal SP PLN, membenarkan bahwa memang sempat ada PHK akibat pernikahan antar pegawai, berdasarkan Surat Keputusan Direksi PLN pada 2011 hingga 2013. Di luar PHK, ada juga yang memilih mengundurkan diri, yang jumlahnya lebih banyak ketimbang yang di-PHK.⁴² Terkait putusan Mahkamah Konstitusi sendiri, Eko mengapresiasi dengan menilai putusan majelis hakim sudah adil. Sehingga ke depan semua perusahaan tidak dapat melarang pernikahan antar pegawai di tempat kerja yang sama.

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi ini, I Made Suprateka, Kepala Satuan Komunikasi Korporat PT PLN (Persero) memastikan bahwa akan ada perubahan peraturan internal di PLN. "Itu akan dilakukan secepatnya. Langkah pertama yang akan dilakukan adalah analisa dampaknya. Apa yang bakal terjadi kalau antar pegawai bisa menikah."⁴³

Peraturan paling terbaru mengenai persoalan ini terdapat pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja). Pasal 153 Perppu Cipta Kerja mengatur soal hal-hal yang tak boleh menjadi alasan pemutusan hubungan kerja.

Salah satu alasan yang tak boleh digunakan perusahaan untuk melakukan PHK karyawan adalah pernikahan satu kantor, sebagaimana yang tercantum

⁴¹ *Ibid.*, Rio Apinino

⁴² *Ibid.*,

⁴³ *Ibid.*,

dalam pasal 153 huruf F: Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan. Lebih lanjut lagi, pasal 153 ayat 2: Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pada pasal ini menjelaskan bahwa PHK yang dilakukan dengan alasan pernikahan satu kantor, keputusannya batal demi hukum. Jadi, perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Ketentuan ini juga mengubah aturan yang sebelumnya termaktub dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk mengetahui seseorang melakukan kesalahan, pelanggaran atau wanprestasi sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja tentunya mengakibatkan kerugian pihak lain oleh karena itu diperlukan adanya bukti atau saksi. Dari hal tersebut tindakan yang dilakukan pihak tersebut menyebabkan terjadinya suatu kerugian pada pihak lain yang berakibat hukum yang dikenakan sanksi. Wanprestasi merupakan istilah dalam bahasa Belanda yang artinya tidak memenuhi suatu kewajiban dalam perikatan baik perjanjian maupun perikatan yang timbul dari Undang-undang.⁴⁴

Dalam perjanjian kerja yang disebut dengan wanprestasi adalah tidak terpenuhinya kewajiban yang telah disepakati dalam isi perjanjian kerja artinya

⁴⁴ R. Setiawan. 2007, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Putra Abardin. halaman 18

bahwa tidak dilakukannya perbuatan sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja.⁴⁵

Sanksi yang dapat diberikan terhadap pekerja yang telah terbukti melakukan pelanggaran isi perjanjian dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut yang ditegaskan dalam Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada ketentuan ayat (2) dinyatakan bahwa terhadap surat peringatan yang dimaksudkan dalam ayat (1) masing-masing berlaku paling lama 6 (enam) bulan, kecuali telah ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pada ayat (3) disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja/buruh dengan alasan yang dimaksudkan dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2), ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f menegaskan bahwa pekerja/buruh yang memiliki ikatan perkawinan/

⁴⁵ Sendjun Manulang. 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta. Jakarta, halaman 89

pertalian darang dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sebagaimana telah diajukan uji materi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyebutkan bahwa ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f bertentangan dengan ketentuan UUD 1945 dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) , Pasal 28C ayat (1), Pasal 28I ayat (2) karena telah membatasi hak asasi manusia untuk melakukan perkawinan dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Selain itu dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f juga bertentangan dengan ketentuan Pasal lain dalam Undang-Undang lainnya seperti Undang-Undang Perkawinan dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia.

Dalam Putusan MK adapun pertimbangan hukum dalam memutus perkara tersebut didalilkan oleh para pemohon menurut mahkamah berdasarkan penalaran yang wajar menyebutkan bahwa hak konstitusional yang dijamin oleh UUD 1945 dalam Pasal 28B ayat (1) adalah membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Hal itu ditegaskan dalam Pasal 10 ayat (1) UU Ham. Adanya ketentuan terhadap Undang-Undang Ketenagakerja, Pasal 153 ayat (1) huruf f membawa konsekuensi bahwa pengusaha akan melakukan pelarangan adanya perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan, karena menurut Undang-Undang Perkawinan Nomor 1 Tahun 1974 bahwa sahnya perkawinan yaitu sah setelah dilakukan menurut agama, berarti norma Undang-Undang a quo juga melarang orang melakukan perintah agamanya. Sehingga Putusan MK mengakibatkan akibat hukum terhadap PHK karena adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan yang sama yang dimaksudkan dalam Pasal 153

ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan menjadi tidak akan berlaku. Dapat diartikan bahwa dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja serta perjanjian kerja bersama tidak boleh lagi mengatur tentang larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan yang sama.

Dari uraian diatas didapati bahwa alasan pengabulan uji materil terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f adalah bahwa Pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 dan juga Undang-Undang lainnya seperti Undang-Undang Perkawinan serta Undang-Undang HAM. Dimana hak konstitusional seseorang adalah membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.

Akibat hukum mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja memiliki ikatan dengan sesama pekerja terhadap perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan yaitu dengan adanya Putusan MK Nomor: 13/PUU-XV/2017 maka terhadap setiap pekerja yang ingin melangsungkan perkawinan dengan pekerja lain dalam satu perusahaan yang sama diberikan perlindungan secara konstitusional, artinya bahwa dalam perjanjian tersebut tidak boleh mengatur mengenai larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan yang sama atau sesama pekerja boleh kawin dalam satu perusahaan.

Pencabutan larangan nikah satu kantor, tanggapan berbagai perusahaan terkait dengan hal ini, ada perusahaan yang memperbolehkan pernikahan antar pekerja, selama keduanya bekerja di unit kerja yang berbeda.

Perusahaan ini akan berusaha mencari solusi apabila terjadi pernikahan di antara kedua pekerja, alih-alih memutus atau meminta salah satunya mengundurkan diri. Jalan ini diambil karena pekerja dianggap suatu aset berharga oleh perusahaan ini. Tentu tak semua perusahaan memberlakukan aturan yang sama, namun hak sebagai pekerja yang tidak boleh di-PHK karena menikah dengan teman satu kantor.

F. Hambatan Dan Upaya Memberikan Hak Konstitusional Pekerja Dalam Perkawinan Pada Satu Perusahaan

Didasari oleh diskriminasi hak pekerja yang ingin melangsungkan perkawinan dalam satu perusahaan namun dilarang oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f. terhadap hak pekerja dalam satu perusahaan yang ingin melangsungkan perkawinan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Berbagai hambatan yang ditemui dan upaya pun harus dilakukan oleh pihak pemberi kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Berdasarkan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, dan hak asasi manusia oleh Mahkamah Konstitusi, dan pengusaha tidak dapat lagi memberhentikan pekerja yang akan melangsungkan perkawinan dengan teman di satu perusahaan yang sama; (2). Pemberi kerja wajib segera merubah Peraturan Perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dengan menyesuaikan kepada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 jika tidak diubah

maka peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama adalah batal demi hukum (*nietigheid van rechtswege*).

Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya memberikan 2 (dua) pilihan, jika ingin tetap bekerja di perusahaan, maka tidak boleh melangsungkan perkawinan dengan pekerja di perusahaan yang sama, atau pilihan kedua, jika ingin tetap melangsungkan perkawinan maka salah satu pekerja harus mengundurkan diri.

1) Hambatan Hak Konstitusional Pekerja Dalam Perkawinan Pada Satu Perusahaan

Kebijakan perusahaan atau instansi yang melarang seorang pegawai menikah dengan rekan kerja sering dianggap wajar untuk mencegah konflik kepentingan dan penurunan kinerja pegawai. Akibatnya pasangan pegawai itu berada pada pilihan yang sulit yakni terpaksa berhenti bekerja ataukah merahasiakan status perkawinan mereka. Mahkamah Konstitusi menilai bahwa ketentuan di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membuka ruang bagi perusahaan/instansi untuk menerbitkan larangan demikian adalah inkonstitusional. Hal ini bertentangan dengan hak untuk bekerja yang diatur dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam perusahaan yang sama belum sepenuhnya dipatuhi. Beberapa kantor yang masih menerapkan larangan ikatan perkawinan antar-pegawai hendaknya segera mencari solusi yang dapat

diterima oleh semua pihak dalam rangka melindungi hak konstitusional pegawai sekaligus kepentingan perusahaan.

Ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan selengkapnya menyatakan, “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”. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 14 Desember 2017, MK menyatakan bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 dan tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Ketentuan itu sebelum dinyatakan inkonstitusional menjadi dasar perusahaan untuk membatasi pegawai menikah dengan rekan kerja sekantor. Perusahaan dapat mengatur perjanjian kerja, peraturan internal perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melarang seorang pegawai mengikatkan diri pada perkawinan dengan sesama pegawai di perusahaan. Kebijakan berupa larangan ini sering dianggap sebagai suatu kelaziman dalam kode etik, perjanjian kerja, atau peraturan internal perusahaan untuk mencegah konflik kepentingan dan penurunan kinerja pegawai. Akibatnya pasangan pegawai itu berhadapan pilihan sulit. Pertama, salah satu atau keduanya dapat diberhentikan. Kedua, tetap

merahasiakan hubungan perkawinannya meskipun beresiko akan diketahui pihak manajemen.

Merujuk keterangan tertulis Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO),³ sebelum lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun 1973 tentang Pernikahan Antar Pegawai BAPINDO (sekarang Bank Mandiri). APINDO melarang pekerja/buruh memiliki ikatan darah, hubungan suami istri diterapkan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengacu pada prinsip penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*), kesetaraan (*equality*), dan tidak diskriminatif sesuai Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di BUMN. Surat Edaran ini ditindaklanjuti oleh manajemen perbankan seperti Bank Negara Indonesia (BNI) pada Pasal 69 Perjanjian Kerja Bersama BNI Tahun 2015.⁴⁶

Dalam keterangan tertulisnya kepada MK, PT. PLN (Persero) terhadap pasangan kawin pekerja dalam satu perusahaan menyebutkan bahwa latar belakang kesepakatan antara PLN dan Serikat Pekerja melarang perkawinan antarpegawai pada Addendum Kedua Perjanjian Kerja Bersama tanggal 11 Oktober 2013 adalah mencegah konflik kepentingan dan kolusi yang berpengaruh

⁴⁶ Lihat dalam bagian Duduk Perkara pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU XV/2017, h. 32-33. Pasal 69 PKB Bank BNI Tahun 2015 berbunyi, "Pekerja/Pegawai yang melangsungkan perkawinan dengan sesama Pekerja/Pegawai Perusahaan wajib mengajukan surat pengunduran diri paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak melaksanakan perkawinan dengan ketentuan: (a) Pekerja/Pegawai yang berhenti wajib melunasi seluruh kewajibannya; (b) Pekerja/Pegawai wajib mengingatkan pasangannya yang akan berhenti untuk berhenti bekerja, apabila hal tersebut tidak dilaksanakan kepada Pekerja/Pegawai yang bersangkutan akan dilakukan Pembinaan; (c) apabila sampai dengan batas waktu tersebut di atas tidak ada pengajuan pengunduran diri maka salah satu Pekerja/Pegawai yang melangsungkan perkawinan sesama Pekerja/Pegawai tersebut dianggap mengundurkan diri.

atas kepentingan bisnis, menimbulkan hambatan dalam pembinaan karir pegawai (*talent pool*), dan banyaknya permintaan/penolakan mutasi yang mengganggu profesionalisme kerja. Memperhatikan karakteristik perusahaan dengan transaksi resiko tinggi, aspek yuridis terkait kebebasan berkontrak, hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, serta kewenangan direksi menjalankan pengurusan perseroan sebagai jaminan hukum pengusaha menjalankan usaha, maka kebijakan larangan ikatan perkawinan antar-pegawai adalah jaminan hukum bagi pengusaha untuk menjalankan usaha dengan layak dan profesional, serta menjamin pekerja dalam hubungan kerja yang profesional untuk penghidupan yang layak.⁴⁷

Persoalan latar belakang perusahaan/instansi mengatur pembatasan perkawinan antar pegawai dan tindak lanjut yang dilakukan pascaputusan MK, serta upaya penegakan putusan MK. Penelitian ini menjadi penting dan menarik sebab banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan serupa, khususnya pada departemen atau bagian yang menangani urusan hukum dan sumber daya manusia, dilakukan guna mendapatkan keterangan mengenai alasan pembatasan perkawinan antar pegawai dan tindak lanjut putusan Mahkamah Konstitusi pada masing-masing perusahaan/instansi tersebut.

2) Upaya Hak Konstitusional Pekerja Dalam Perkawinan Pada Satu Perusahaan

⁴⁷ *Ibid.*, Duduk Perkara pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU XV/2017. halaman 35-42

Pekerja dapat melangsungkan perkawinan dengan rekan satu kerja karena telah dijamin oleh UUD 1945 dan Putusan Mahkamah Konstitusi. Jika pengusaha tetap melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melangsungkan perkawinan dengan rekan satu perusahaan, maka keputusan pengusaha/pemberi kerja tersebut bertentangan dengan hukum, dan batal demi hukum.

Upaya yang wajib dilakukan oleh pihak pemberi kerja/pengusaha pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU- XV/2017 adalah segera merubah perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan yang dimiliki dan menyesuaikan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Pengusaha wajib merubah Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama dengan menyesuaikan Putusan Mahkamah Konstitusi yang pada pokoknya tidak dapat memberhentikan pekerja yang menikah dengan rekan satu perusahaan. Jika pengusaha/pemberi kerja khawatir kedua pekerja tersebut akan melakukan kolusi maka kedua pekerja tersebut sebaiknya ditempatkan di divisi pekerjaan yang berbeda.

Putusan Mahkamah Konstitusi ini telah final dan berkekuatan hukum mengikat sehingga wajib diikuti oleh Pemberi Kerja. Pemberi Kerja tidak harus menunggu Menteri Tenaga Kerja menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang mengatur tentang Putusan Mahkamah Konstitusi ini.

Perubahan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan wajib dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha sebagai bentuk

menjalankan Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat tersebut.

Berdasarkan Pasal 51 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menurut hemat Penulis, frasa „dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku“ adalah melalui penyesuaian isi sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Jika terjadi perubahan, misalnya perubahan peraturan perusahaan, maka pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Perubahan tersebut wajib diberitahukan kepada para pekerja dalam tempo yang sesingkat-singkatnya karena transparansi peraturan juga adalah hak seorang pekerja yang harus dilindungi. Pemberi kerja/pengusaha tidak perlu khawatir jika setelah pekerja tersebut melangsungkan perkawinan dengan teman satu perusahaan akan tidak produktif, akan lebih subyektif saat bekerja, pemberi kerja/pengusaha dapat mengatasinya dengan memindahkan mereka ke posisi atau jenis pekerjaan yang berbeda atau ke lokasi kantor yang berbeda jika perusahaan tersebut memiliki cabang perusahaan.

Mahkamah Konstitusi telah mengakomodir tujuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia karena bahwasanya buruh/pekerja selalu berada di posisi yang lemah, tidak berdaya melawan pengusaha, pemilik modal. Adapun tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah: (1). memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan

manusiawi; (2). mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; (3). Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; (4). meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Semangat tujuan hukum perburuhan tersebut juga sependangan dengan S. Manulang yang berpandangan bahwa tujuan hukum perburuhan yakni: (1). Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; (2). Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁴⁸

3) Perlindungan dan Penegakan Hukum bagi Pekerja Dalam Perkawinan Pada Satu Perusahaan

Tindakan hukum (*rechtshandeling*) berdasarkan sifatnya merupakan tindakan yang dapat menimbulkan akibat hukum (menciptakan hak dan kewajiban).⁴⁹ Berbicara tentang penindakan hukum maka sama artinya dengan mengambil langkah-langkah dalam penegakan hukum itu sendiri. Adanya hak dan kepentingan hukum dari seseorang dan atau kelompok yang dilanggar oleh seseorang dan atau kelompok lainnya. Dan untuk menyelesaikan permasalahan ini maka dibutuhkan perangkat hukum seperti lembaga peradilan dan kebijakan hukum yang dilanggar sehingga mampu menguraikan secara jelas dan terang tentang hal apa saja yang menyebabkan terjadinya suatu pelanggaran

⁴⁸ Manullang S. 1995. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

⁴⁹ Teguh Satya Bhakti. 2022. *Pembangunan Hukum Administrasi Negara Melalui Pemberdayaan Yurisprudensi*. Bandung: Alumni. halaman 78

hukum sehingga perlu dan penting untuk segera diselesaikan dengan tuntas berkeadilan.

Terkait dengan penelitian ini, tindakan hukum terhadap perusahaan yang memecat pasangan suami-isteri pekerjanya yang terbukti melanggar aturan perusahaan haruslah dilihat secara objektif dalam perspektifnya. Artinya tindakan hukum yang diambil oleh perusahaan terkait dengan pasangan pekerjanya yang telah kawin tidak terkait sama sekali dengan kebijakan hukum tentang ketidakbolean dan atau larangan pada perusahaan yang melarang adanya perkawinan dari pekerjanya yang menikah dengan sesama rekan kerja dalam satu perusahaan. Kesalahan yang terjadi dan diperbuat adalah murni tentang pekerjaan yang dilakukan tidak profesional sehingga merugikan pihak perusahaan, dimana secara kebetulan pekerja yang melakukan kesalahan tersebut adalah merupakan pasangan suami-isteri yang sama-sama bekerja disatu perusahaan yang sama.

Pasangan suami-isteri itu pun tak bisa mengelak dan atau berlindung kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Putusan Mahkamah Konstitusi, bahwasanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan terhadap diri mereka adalah terkait dengan larangan bagi perusahaan memberhentikan pekerja dengan alasan bahwasanya pekerja tersebut adalah pasangan kawin yang bekerja diperusahaan tersebut. PHK oleh perusahaan terhadap mereka, murni karena pasangan kerja tersebut telah dinilai oleh perusahaan melanggar ketentuan kerja yang ada diperusahaan, dan atau telah menyebabkan kerugian signifikan bagi perusahaan, sehingga perlu dan penting diambil langkah Pemutusan Hubungan Kerja pada pasangan suami-isteri pekerja

tersebut. Jadi antara pemecatan pekerja (PHK) dan Undang-Undang serta Putusan Mahkamah Konstitusi yang melarang perusahaan untuk memecat pasangan kawin pekerja tidak berkorelasi dan memang merupakan dua hal yang berbeda secara hukum. PHK terhadap karyawan memang merupakan hak pengusa/perusahaan bagi pekerjanya, asalkan telah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan/ Undang-Undang Cipta Kerja.

Tindakan hukum hanya bisa dilakukan oleh aparat hukum, dalam hal ini adalah pihak kepolisian dan pengadilan. Melakukan proses hukum berupa penyidikan dan penyelidikan dan atau persidangan yang mengungkapkan bukti dan fakta yang nyata di pengadilan.

Pasangan pekerja yang merasa tidak senang atas perlakuan perusahaan dan atau merasa dirugikan, maka dipersilahkan membuat laporan pengaduan kepada pihak yang berwajib tersebut. Demikian pula halnya bagi perusahaan yang dilaporkan oleh pekerjanya, dimana tentu sudah siap dalam menghadapi gugatan pasangan pekerjanya yang merasakan ketidakadilan dari PHK yang dilakukan oleh perusahaan terhadap diri mereka.

Proses hukum sendiri dapat menilai dari kasus posisi yang terjadi antara pekerja dan perusahaannya tersebut terkait dengan pemberhentian hubungan kerja tersebut. Dan apabila terbukti dengan fakta yang ada, pihak perusahaan lah yang dinilai salah oleh institusi hukum maka perusahaan diharuskan menerima kembali pasangan pekerja dimaksud untuk bekerja kembali pada perusahaan. Namun apabila memang pada pihak pasangan pekerjalah yang terbukti sesuai dengan

fakta yang ada telah melakukan kesalahan fatal bagi perusahaan atas ketidak profesionalan mereka bekerja sehingga hal tersebut merugikan perusahaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja kepada pasangan pekerja tersebut oleh perusahaan sudah benar. Namun tetap memberikan segala hak dan kewajibannya terhadap pesangon bagi pekerja atas terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.

Pasangan pekerja yang berstatus sebagai suami-isteri yang bekerja dalam satu perusahaan yang sama, seharusnya juga memahami segala kebijakan dan aturan yang berlaku sebagai standar bagi pekerja yang bekerja diperusahaan. Dan apabila pada saat mereka melangsungkan perkawinan dan perusahaan pun tidak melarangnya, maka tidak ada suatu unsur pelanggaran hukum apapun yang terjadi diantara para pihak. Dan apabila perusahaan mengambil langkah kebijakan untuk memisahkan pasangan pekerja yang berstatus sebagai suami isteri tersebut untuk dipisah dalam pekerjaannya dengan tempat dan lokasi kerja yang berbeda maka pasangan pekerja suami-isteri tidak dapat pula menolak ketentuan dari perusahaan tersebut. Karena memang apa yang dilakukan oleh perusahaan adalah hak bagi perusahaan yang mengerti dan memahami dari situasi dan kondisi perusahaannya.

Penolakan oleh pasangan pekerja yang salah satu dari mereka dipindahkan/dipisah pada tempat dan lokasi yang berbeda dalam pekerjaannya oleh perusahaan maka hal yang lumrah tersebut menjadi dasar protes bagi pasangan kawin pekerja itu juga merupakan alasan bagi pekerja untuk melawan kebijakan perusahaan yang kemudian memaksakan diri untuk tidak menerima kebijakan perusahaan tersebut dengan alasan perkawinan mereka. Bagi perusahaan jika memang kebijakan tersebut dipatuhi maka silahkan untuk

melanjutkan pekerjaannya, namun apabila tidak maka pekerja pun diberikan hak untuk mengundurkan diri. Jadi dalam hal ini perusahaan tidak melakukan PHK namun pekerja sendiri-lah yang memutuskan untuk mengundurkan diri bekerja pada perusahaan.

Fenomenanya, tidak dipungkiri memang sampai dengan saat ini masih ada saja perusahaan yang melarang hubungan kawin antar pekerjanya, seperti pada kebanyakan di instansi milik Negara, antara lain: Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Bank Indonesia (BI), Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Badan Intelijen Negara dan lain-lain. Dimana pada perusahaan yang disebut dimaksud pelarangan adanya perkawinan antar pekerja memiliki alasan-alasan tersendiri yang wajib dan tidak dapat dihindari oleh para pekerjanya.

Telah diungkapkan sebelumnya bahwa pengusaha/perusahaan adalah pihak yang mengetahui bagaimana sebaiknya dan seharusnya perusahaan itu dijalankan oleh pengusaha yang memiliki perusahaan tersebut. Alasan-alasan mana yang juga harus dihormati secara hukum yang berlaku. Namun aturan larangan kawin tersebut haruslah dilakukan oleh perusahaan pada awal seleksi penerimaan pekerja sebagai tenaga kerja pada perusahaan, dan bukan melarang melangsungkan perkawinan pada saat mereka telah bekerja pada perusahaan, dengan tidak mengetahui adanya kebijakan larangan kawin dari perusahaan sebelumnya.

Perusahaan dimana tempat para pekerja bekerja, apabila pada saat awal penerimaan mereka sebagai pekerja pada perusahaan sudah mengetahui tentang

perihal adanya larangan kawin maka kebijakan tersebut harus difahami dan dimengerti oleh para pekerja yang baru diterima tersebut, sehingga mereka pun tidak akan pernah mencoba untuk melakukan larangan kawin yang memiliki konsekuensi PHK bagi diri mereka. *Fair play* yang oleh perusahaan sebagai kebijakan tentang larangan kawin bagi para pekerjanya diawal penerimaan itu boleh dan dapat dibenarkan, karena memang hal tersebut merupakan hak bagi perusahaan.

Memecat pekerja oleh perusahaan adalah suatu keputusan dan tindakan akhir yang di nilai penting oleh perusahaan. Namun perlu untuk diketahui juga bahwa kehilangan pekerja bagi perusahaan sama artinya dengan kehilangan partner dan asset penting bagi perusahaan, terlebih jika pekerja tersebut memang tenaga ahli pada perusahaan tersebut. Karena tidaklah mudah bagi perusahaan untuk menemukan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang tertentu yang banyak membantu bidang usahanya terlebih yang sudah menguasai lingkup kerja yang lama pada perusahaan. Kehilangan tenaga kerja yang memiliki keahlian tertentu bagi perusahaan adalah merupakan suatu kerugian yang besar, namun jika memang harus diputuskan untuk diberhentikan maka itu adalah langkah kebijakan akhir yang harus diambil dan dijalankan oleh perusahaan.

Perkawinan pekerja dan atau adanya hubunagan pekerja yang kawin sebagai suami-isteri yang bekerja dalam suatu perusahaan bukanlah suatu momok yang menakutkan, bahkan perusahaan tidak pula memikirkan hal itu. Hanya saja perusahaan lebih kepada menghindari konflik kepentingan yang bisa ditimbulkan dari adanya hubungan kawin diantara pekerjanya tersebut, seperti terbawanya

permasalahan rumah tangga ditempat kerja sehingga dapat berpotensi mengurangi kinerja dan profesionalitas pekerja yang bekerja dalam perusahaan. Kurangnya objektivitas salah satu pekerja bilamana salah satunya memiliki jabatan penting yang kemudian berimbas pada pengambilan keputusan karena pasangan kawinnya terjadi suatu permasalahan pada perusahaan.

Akibat hukum adalah eksekusi dari adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pihak tertentu kepada pihak lainnya yang merasa dirugikan dengan melalui tindakan dalam suatu proses hukum pembuktian dengan fakta yang nyata. Oleh sebab itu maka jika memang terjadi adanya perusahaan yang melanggar ketentuan dari larangan kawin antar pekerja yang sama bekerja dalam satu perusahaan dilakukan oleh perusahaan tersebut kepada pekerjanya, dengan kesewenangan dan arogansi perusahaan atas diri pekerja barulah bisa diambil langkah-langkah hukum sebagai penyelesaiannya.

Pengusaha dengan perusahaannya dan pekerja yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kedudukan yang sama didalam hukum yang konstitusional. Ada hak dan kewajiban yang sama-sama diemban secara hukum kepada masing-masing pihak secara profesionalitas dalam melakukan suatu pekerjaan. Oleh sebab itu maka antar perusahaan dan pekerjanya haruslah memiliki kesatuan visi dan misi agar tidak timbul kesalahfahaman yang bisa berakibat kepada tindakan hukum yang berlaku.

Perkawinan sendiri adalah suatu hal yang wajar dan tidak dilarang untuk dilakukan pekerja secara hukum, karena memang merupakan hak asasi dan konstitusionalitas pekerja. Namun pekerja juga harus mengikuti dan mematuhi

kebijakan suatu perusahaan yang diterapkan kepada seluruh pekerjanya itu. Dan tidak memiliki unsur kesalahan apapun bagi perusahaan apabila melakukan pemecatan (PHK) terhadap pasangan pekerja, bilamana memang ditemui dan dijumpai telah nyata melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya diperusahaan sehingga menimbulkan kerugian yang signifikan bagi perusahaan, semisal umpunya pasangan pekerja suami-isteri tersebut melakukan penggelapan sejumlah uang milik perusahaan. Dan jika hal ini memang benar terjadi maka tidak salah bagi perusahaan untuk memecat kedua pasangan pekerja suami-isteri tersebut pada perusahaan. Ini merupakan pelanggaran hukum yang murni karena faktor pelanggaran hukum telah terjadinya suatu tindak kejahatan yang harus segera diatasi dan salah satunya adalah dengan pemecatan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap kedua pasangan kawin pekerja suami-isteri tersebut. Bukan dan tidak dapat dikaitkan dengan pemecatan yang ada hubungannya dengan persoalan kedua pasangan kawin tersebut dipecat oleh perusahaan yang kemudian perusahaan telah melakukan pelanggaran hukum terhadap aturan yang terdapat pada Undang-Undang Ketengakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, apalagi Keputusan Mahkamah konstitusi tentang larangan bagi perusahaan yang memecat pekerjanya yang bekerja dalam satu perusahaan.

Tindakan hukum adalah suatu proses hukum yang dihasilkan dari suatu situasi dan kondisi sebab akibat yang berhubungan, namun tidak pula dapat dikaitkan dengan persoalan lain yang tidak ada hubungannya sama sekali, seperti peristiwa dipecatnya pasangan pekerja suami-isteri yang telah

melakukan kejahatan yang merugikan pihak perusahaan. Hukum pun memiliki nilai-nilai keadilan untuk memberikan perlindungan dan penegakan hukum bagi para pemintanya.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perkawinan dalam satu perusahaan merupakan hak konstitusional bagi para pekerja di perusahaan. Hak asasi mana yang dilindungi oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dan bukan merupakan suatu pelanggaran hukum jika melangsungkannya. Hak bagi pekerja yang turut pula didukung oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dan Keputusan Mahkamah Agung tentang peniadaan larangan oleh perusahaan bagi pekerja yang menikah dengan sesama rekan dalam satu perusahaan. Pelarangan perkawinan yang dilangsungkan oleh pasangan pekerja yang bekerja dalam satu perusahaan merupakan pelanggaran hak konstitusional pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan. Atas dasar ketentuan Undang-Undang dan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.
2. Akibat hukum bagi perusahaan yang menolak perkawinan pasangan pekerja yang bekerja dalam satu perusahaan, maka sama artinya bahwa perusahaan tersebut telah menentang dari ketentuan hukum yang berlaku pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dan Keputusan Mahkamah Agung tentang peniadaan larangan oleh perusahaan bagi pekerja yang menikah dengan sesama rekan dalam satu perusahaan. Sehingga hal yang demikian itu, perusahaan akan dimintai pertanggungjawaban hukumnya oleh kedinasan terkait dengan ketenagakerjaan untuk dapat menerima kembali pekerja untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

3. Tindakan hukum terhadap perusahaan yang memecat pasangan suami-isteri pekerjanya yang terbukti melanggar aturan perusahaan, sama sekali tidak terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dan Keputusan Mahkamah Agung tentang peniadaan larangan oleh perusahaan bagi pekerja yang menikah dengan sesama rekan dalam satu perusahaan. Hal ini disebabkan dari adanya perilaku dan tindakan yang secara murni melakukan pelanggaran kebijakan perusahaan yang berlaku dan menyebabkan kerugian bagi pihak perusahaan sehingga perlu dan penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah pemecatan terhadap pasangan kawin pekerja tersebut yang telah melakukan perbuatan pelanggaran hukum terhadap perusahaan.

B. Saran

1. Perkawinan dan atau pelarangan kawin pada pekerja dapat dihindari dan atau diberlakukan oleh perusahaan terhadap para pekerjanya yaitu pada saat diawal rekrut dan seleksi penerimaan calon pekerja di perusahaan. Sehingga para calon pekerja dapat mengetahui dan memahami bahwasanya nanti setelah ia diterima bekerja diperusahaan tersebut maka ditempat ia bekerja tersebut berlaku adanya larangan perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan.
2. Akibat hukum bagi perusahaan yang menolak perkawinan pasangan pekerja yang bekerja dalam satu perusahaan, harus dilakukan secara bijaksana dan objektif. Karena memang antar pihak pengusaha/perusahaan dan pekerja sama-sama memiliki hak konstitusionalitas. Jadi tindakan hukum bagi

perusahaan pun harus diberlakukan secara proporsional sehingga tidak terjadi konflik yang berkepanjangan dengan diterimanya kembali pekerja untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Dan apabila ternyata pekerja lebih memilih PHK terhadap dirinya maka pihak perusahaan pun harus memberikan hak pesangon sesuai dengan ketentuan undang-undang yang terkait dengan hal tersebut.

3. Tindakan hukum terhadap perusahaan yang memecat pasangan suami-isteri pekerjanya yang terbukti melanggar aturan perusahaan yang memang sama sekali tidak terkait dengan pelarangan kawin antar sesama pekerja dalam satu perusahaan adalah merupakan hak perusahaan untuk memberikan keputusan PHK tersebut bagi pekerjanya. Dan pekerja pun tak dapat berdalih dan berlindung dibalik berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dan Keputusan Mahkamah Agung tentang peniadaan larangan oleh perusahaan bagi pekerja yang menikah dengan sesama rekan dalam satu perusahaan. karena memang kedua hal tidak terhubung dan terkait dengan permasalahan objektif oleh pekerja pada perusahaan yang merugikan usaha mereka.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Abdulkadir Muhammad. 2002. *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Arief Wahyudi. 2019. *Bisnis & Kewirausahaan*. Pekalongan: Nasya Expanding Management
- Astim Riyanto, 2000. *Teori Konstitusi*, Bandung: Penerbit Yapemdo,
- C.S.T Kansil. 1992. *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bagian I, Jakarta: Pradnya Paramita
- Ecep Nurjamal. 2020. *Sistem Peradilan Islam Di Indonesia*. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Faisal & dkk. 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima
- Gunawi Kartasapoetra Dkk. 2008. *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung: Amrico.
- Iman Soepono. 2009. *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan,
- Jimly Asshiddiqie, 2010. *Konstitusi dan Konstitusionalisme di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika
- Manullang S. 1995. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- M. Yahya Harahap. 1975. *Hukum Perkawinan Nasional*. Medan: CV. Zahir Trading Co.
- H. Djamaan Nur. 1993. *Fiqih Munakahat*. Semarang: Dina Utama
- Tengku M Hasbi Ash Shiddiqy. 1966. *Al Islam*, Jakarta: CV Bulan Bintang
- Muh. Ramli dan Hardianti Pertiwi. 2023. *Pengantar Ekonomi Dan Bisnis*. Pasaman: Azka Pustaka

- Rina Antasari, dkk. 2020. *Hukum Ekonomi Indonesia*. Jakarta: Kencana
- Shidarta dkk. 2018. *Aspek Hukum Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Soemiyati, 1986. *Hukum Perkawinan Islam dan UU Perkawinan*, Yogyakarta: Liberty
- Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Perss
- Subekti. 1992. *Pokok – Pokok Hukum Perdata*, Bandung: PT. Intermasa, Bandung
- Kasmir. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Kencana
- Muhammad Sawir. 2021. *Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik. Konseptual dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish
- ID.G. Palguna. 2011. *Pengaduan Konstitusional (Constitutional Complaint), Upaya Hukum Terhadap Pelanggaran Hak-hak Konstitusional Warga Negara*, Jakarta: Sinar Grafika
- I Made Udiana, 2018, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Bali
- Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet. 5, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- R. Setiawan. 2007, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Putra Abardin.
- Sendjun Manulang. 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sri Hartini.2022. *Hukum Kepegawaian di Indonesia* (Edisi Kedua). Jakarta: Sinar Grafika.
- Syaiful Amri dkk. 2022. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Lombok: Seval Literindo Kreasi.
- Teguh Satya Bhakti. 2022. *Pembangunan Hukum Administrasi Negara Melalui Pemberdayaan Yurisprudensi*. Bandung: Alumnus.
- Wahyudin S. Adikusumah dan Nitya Laksmiwati. *Jurus Maut Revolusioner SDM*. Yogyakarta: Deepublish
- Wirnyaningsih. 2020. *Pinang Aku di Saat yang Tepat*. Jalan Kita. Depok.
- Wiryono Prodjodikoro, 1984. *Hukum Perkawinandi Indonesia*. Bandung: Sumur.

Zainal Asikin, 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Zainuddin Ali, 2011. *Metode Penelitian Hukum Cetakan Ketiga*. Sinar Grafika. Jakarta

B. Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

Kompilasi Hukum Islam

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam perusahaan yang sama belum sepenuhnya dipatuhi.

C. Karya Ilmiah/Jurnal/Artikel/Kamus Hukum

Bryan A Garner. 2021. *Black's Law Dictionary*. Thomson West. California

Edi Suharto. Analisa Kebijakan Publik panduan praktis mengkaji masalah dan kebijakan public, Bandung: Alfabeta. 2010, dalam Riki Rifangga. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 44 /Th. XXV/April 2018)

Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, Russel & Russel, New York, 1961

Herman. 2012. *Pengantar Hukum Indonesia*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online, <https://kbbi.web.id/konstitusionalisme>, diakses

Made Pramita Arimanu Putri, dkk. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja Karena perkawinan dengan sesama pekerja Dalam satu perusahaan (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/PUU-XV/2017)

Manfred Nowak. 2003. *Pengantar pada Rezim Hak Asasi Manusia Internasional*, Jakarta: Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law dan Departemen Hukum dan HAM Indonesia.

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, Volume 3,

Panduan Pemasaryakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, 2014, Sekretariat Jendral MPR RI, Cetakan Ketigabelas, Jakarta

Unar Kasim. *Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Jurnal Info Hukum*. Volume 2 Tahun Ke VI 200.

Winda Wijayanti dan Alboin Pasaribu. 2019. Perkawinan Antar-Pegawai Dalam Satu Perusahaan/Instansi (Studi Implikasi dan Tindak Lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017). *Laporan Penelitian*. Kepaniteraan Dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi 2019

D. Internet

Asep Jaelani. 2016. Indonesia Sebagai Negara Hukum. *Jurnal Akademia*, http://www.academia.edu/8838989/Indonesia_sebagai_negara_hukum, Diakses Pada 22 September 2022, Pukul 21.20 WIB

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online, <https://kbbi.web.id/konstitusi>, diakses : Juli 2023. Pukul. 10 WIB.

Rio Apinino. <https://tirto.id/mengakhiri-phk-dari-putusan-mk-teman-satu-kantor-boleh-nikah>. Diakses: Oktober 2023.