



**KONTRAK KERJA LARANGAN KAWIN BAGI KARYAWAN
YANG BEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN (STUDI
PUTUSAN MK NOMOR 13/PUU-XV/2017)**

***WORK CONTRACT PROHIBITION OF MARRIAGE FOR
EMPLOYEES WORKING IN THE SAME COMPANY (STUDY OF
THE DECISION OF THE COURT NUMBER 13/PUU-XV/2017)***

Revina Heliyensi

Program Studi Hukum Fakultas Sosial dan Hukum, Universitas Quality
Jl. Ringroad Ngumban Surbakti No 18 Medan 20132, Indonesia,
revinabrkar@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang didasari oleh diskriminasi hak pekerja yang ingin melangsungkan perkawinan dalam satu perusahaan namun dilarang oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) Pasal 153 ayat (1) huruf f. Tujuan hasil kajian ini adalah menganalisis konsekuensi hukum dan hak kepada pekerja yang melakukan hubungan perkawinan dengan rekan kerja satu perusahaan, penulis menganalisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap UU Ketenagakerjaan. Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dianggap bertentangan dengan UUD 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.

Kata kunci : Kontrak Kerja Larangan Kawin Bagi Karyawan Yang Bekerja Dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017)

ABSTRACT

This study aims to find out what are the rights of workers in a company who want to get married after the Constitutional Court decision Number 13/PUU-XV/2017, and what are the implications of the Constitutional Court Decision Number 13/PUUXV/2017 on Collective Labor Agreements. the type of research used is empirical research. The sample in this study were employees of PT. Engineering Award. Data collection techniques using observation, interviews, and documentation.



Data analysis techniques use data collection, data analysis, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. After analyzing the data on the results of the research, the results of the research show that many employees do not agree with these regulations, employees object because according to them they have the right to choose who they want to marry, but because they have signed the work contract agreement, they inevitably have to follow rules of the company.

Keywords: Work Contract Prohibition of Marriage for Employees Who Work in the Same Company (Study of the Constitutional Court Decision Number 13/PUU-XV/2017)

PENDAHULUAN

Perkawinan merupakan suatu hal yang penting dalam realitas kehidupan manusia. Jika ada perkawinan rumah tangga, maka dapat dipertahankan dan dibina menurut norma agama dan tata kehidupan sosial. Dalam sebuah rumah tangga, dua orang yang berbeda jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) yang saling berkerabat berkumpul untuk memiliki keturunan pada generasi berikutnya. Kekuatan dan kelemahan suatu perkawinan sangat tergantung pada kemauan dan niat pasangan yang memasuki perkawinan tersebut, oleh karena itu perkawinan semacam itu membutuhkan cinta jasmani dan rohani antara seorang pria dan seorang wanita. Menurut UU Perkawinan, tujuan perkawinan adalah untuk membentuk keluarga bahagia yang kekal dan kekal. Laki-laki dan perempuan hendaknya saling melengkapi, pengertian, gotong royong dapat mengembangkan kepribadiannya untuk membantu dan mencapai kesejahteraan baik secara rohani maupun materiil.

Terkait perkawinan, banyak perusahaan baik negeri maupun swasta kini memberlakukan klausul yang membatasi hak karyawan untuk menikah di dalam perusahaan. Salah satu peraturan perundang-undangan yang mengatur pembatasan tersebut adalah pasal 153 f UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Pasal ini membolehkan pemutusan hubungan kerja atas dasar perkawinan antar sesama pekerja, asalkan diatur dalam kontrak kerja. Aturan perusahaan atau kesepakatan bersama Pengaturan seperti itu berarti jika salah satu karyawan menikah, yang lain harus diberhentikan atau bahkan diberhentikan dari perusahaan berdasarkan kontrak kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama. Hal ini tidak secara tegas dinyatakan



sebagai larangan perkawinan, namun dalam hal ini perusahaan secara halus menyuruh karyawannya untuk tidak bekerja dengan pasangannya di bawah satu atap. UU HAM No. 39 Tahun 1999 memuat hak asasi manusia secara rinci yang meliputi hak untuk hidup, hak untuk menikah dan melanjutkan keturunan, hak untuk mengembangkan diri, hak atas keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak atas keamanan, hak kesejahteraan, hak ikut serta dalam pemerintahan, hak anak dan hak kebebasan beragama. Selain hak asasi manusia, juga mengatur tugas pokok dan tanggung jawab serta tanggung jawab pemerintah dalam melindungi hak asasi manusia.

Pada tanggal 14 Desember 2017, Mahkamah Konstitusi menerbitkan putusan No. 13/PUU-XV/2017 yang mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya, berdasarkan fakta bahwa para Pemohon mendalilkan bahwa jika UU No. 153(1) huruf f . 13 Tahun 2003, yang memuat kata-kata “kecuali sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama” tidak dihapus/diucapkan, maka sangat mungkin pengusaha melarang perkawinan antar karyawan dalam satu perusahaan. dan pemutusan hubungan kerja tetap terjadi, karena para pekerja memenuhi perintah agamanya dengan menikah, dimana jiwa yang menikah tidak dapat menolak, karena tentu saja sulit untuk menolak pernikahan antara pria dan wanita yang saling mencintai. Tentu saja, jika ada yang cocok dan setuju, hubungan itu akan berlanjut ke jenjang pernikahan.

BAHAN DAN METODE

Bahan-bahan yang digunakan dalam penulisan jurnal ini menggunakan data sekunder berupa bahan hukum primer yang terdiri dari UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 dan peraturan perundang-undangan lainnya, penulis menggunakan bahan hukum sekunder dalam penelitian ini. berupa buku, artikel dan bahan hukum tersier dalam bentuk KBBI. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu pengolahan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, kepustakaan, analisis terhadap putusan Mahkamah Konstitusi sehingga informasi yang akurat selanjutnya dapat diuraikan dengan kata-kata atau kalimat sehingga dapat ditarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum. untuk spesifik.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Jika karyawan menerima atau menandatangani isi surat kontrak yang dibuat untuk karyawan dan perusahaan dalam rangkap dua, calon karyawan hanya dapat diterima untuk bekerja di perusahaan. Jika calon karyawan tidak menyetujui hal ini, perusahaan tidak akan mempekerjakannya sebagai karyawan. Dengan menandatangani kontrak kerja, karyawan harus memenuhi isi kontrak yang telah disepakati dan jika karyawan melanggarnya, perusahaan berhak memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan tersebut, dan perusahaan juga dapat memecat karyawan tersebut jika terlalu banyak melakukan kesalahan. Begitu juga dengan larangan perkawinan antara karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama, jika melanggar aturan maka yang lain harus dipecat atau dipecat.

Mahkamah Konstitusi (CJ) menerima permohonan oleh pekerja perorangan untuk uji materi atas pemecatan pekerja yang bekerja sebagai pasangan di perusahaan yang sama, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan). Menerima permohonan para pemohon untuk seluruhnya dan mencatat bahwa pasal 153 (1)(f) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 “kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama” adalah inkonstitusional. di negara Republik Indonesia dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat,” ujar Ketua Mahkamah Konstitusi Arief Hidayat saat membacakan putusan. Pemohon mendalilkan pasal 153(1)(f) UU Ketenagakerjaan melanggar hak konstitusional para pemohon Pasal 153 (1) (f) menyatakan bahwa “Pemberi kerja tidak berhak memutuskan hubungan kerja dengan alasan f) pekerja/karyawan mempunyai hubungan keluarga dan/atau kawin dengan pekerja/pegawai lain dari perusahaan yang sama, kecuali jika ditentukan lain dalam kontrak. kontrak kerja, perusahaan atau kesepakatan bersama Para pelamar menghargai kemungkinan kehilangan pekerjaan karena pernikahan rekan kerja di perusahaan yang sama, jika diatur dalam kontrak kerja, aturan perusahaan atau kesepakatan bersama. pemohon menyatakan bahwa Pasal 153(1)(f) UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 27(2), Pasal 28D, Pasal 28C (1), Pasal 1, Pasal 28D(2) dan Pasal 281 (2) dari UUD 1945 tentang pembatasan hak asasi manusia. Terlepas dari kenyataan bahwa ketentuan TLS 153 (1) (f) tentang larangan perkawinan karyawan dari perusahaan yang sama ternyata bertentangan dengan bagian lain dari undang-undang yang sama dan undang-undang lain seperti



Undang-Undang Perkawinan dan juga UU HAM. Adanya pembatasan menurut § 153 (1) (f) UU Ketenagakerjaan dianggap tidak memenuhi syarat untuk menghormati hak dan kebebasan orang lain, karena tidak ada hak atau kebebasan orang lain yang terganggu oleh dan/atau pernikahan yang bersangkutan. Hal itu disampaikan Mahkamah Konstitusi saat membacakan pertimbangan

Yurisprudensi nomor 13/PUU-XV/2017, yang disampaikan oleh serikat pekerja PLN. Aswanto juga mengatakan bahwa ada kekurangan standar moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam masyarakat demokratis yang terganggu oleh fakta bahwa karyawan satu perusahaan memiliki hubungan keluarga dan/atau menikah. Mengenai argumentasi pemerintah, DPR dan pihak terkait APINDO, bahwa tujuan diberlakukannya pasal ini adalah untuk mencegah terjadinya hal-hal negatif di lingkungan bisnis dan untuk membangun Kondisi kerja yang baik dan profesional, seperti yang diklaim oleh pihak terkait (APINDO), menurut pengadilan alasan tersebut tidak memenuhi persyaratan batasan konstitusional yang tercantum dalam Pasal 28 J (2) UUD 1945.

Perusahaan dapat menghindari hal ini dengan membuat aturan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk mencapai kejujuran secara ketat. Pengadilan Tingkat Pertama juga menemukan bahwa argumen semacam itu tidak selalu dapat diterapkan, terlepas dari situasi pihak-pihak yang berkontrak pada saat penutupan kontrak. Dalam hal ini pengusaha dan pekerja/karyawan berada pada posisi yang tidak seimbang, karena pekerja/karyawan merupakan pihak yang berada pada posisi yang lebih lemah, karena merekalah yang membutuhkan pekerjaan.

“Dalam kedudukan yang tidak seimbang ini, dalam hal ini falsafah kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya suatu perjanjian, tidak sepenuhnya terpenuhi. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, kata “adalah” termasuk dalam susunan kata Pasal 153(1)(f) UU 13/2003 tidak berarti dengan sendirinya terpenuhinya asas falsafah kontrak. calon sesuai dengan undang-undang Kementerian Tenaga Kerja mendukung putusan MK, mensukseskan pelaporan karyawan, yang tujuannya agar setiap perusahaan menghormati putusan MK tanpa terkecuali, sedangkan perusahaan tetap menerapkan perkawinan larangan, pegawai pergi ke kabupaten/kota ke dinas tenaga kerja dan perhubungan di bidang penertiban tenaga kerja Namun perlu dievaluasi kembali, tidak semua orang dapat menaati putusan MK,



jika ada aturan internal yang mewajibkan pegawai untuk mengikuti etika yaitu kerahasiaan dan kepentingan institusi atau publik, seperti Bank Indonesia (BI), OJK dan BPJS Kesehatan. Artinya, selama kebijakan internal dikomunikasikan terlebih dahulu kepada calon karyawan, sehingga mereka dapat memutuskan apakah akan tetap menjadi karyawan atau tidak, dan menikah dengan rekan kerja, dengan mengetahui segala konsekuensinya. Pilihan ini merupakan perlindungan konstitusional terhadap calon pegawai yaitu hak atas informasi. Sedangkan setiap orang berhak membentuk keluarga dan meneruskan keturunan melalui perkawinan yang sah sebagaimana diatur dan dijamin dalam Pasal 28B.

(2) UUD 1945, tetapi setiap orang juga berhak memperoleh informasi untuk pengembangan pribadi sesuai dengan § 28F UUD 1945. Hukum negara yang merupakan hasil kesepakatan antara orang-orang atau hasil kontrak sosial, sangat penting bagi pelestarian hukum. dan ketika pemerintah menjadi jiwa masyarakat, masyarakat menghormati dan mematuhi hukum, dan tidak hanya dipaksakan dari luar, seperti yang dipikirkan Platon. Aristoteles juga berpendapat bahwa tujuan negara hukum bukan hanya keadilan tetapi juga kebahagiaan (eudaimonia) bagi seluruh warga negara. Tentu saja, kebijakan yang dibuat berdasarkan kontrak pekerja diikuti oleh pekerja melalui serikat pekerja dan perusahaan, karena tidak sulit untuk diterapkan dan berasal dari kontrak. Ketika hukum memberikan hak kepada warga negara, tentu saja membawa kebahagiaan. Begitu pula dengan hukum ketenagakerjaan, dan kebijakan yang dibangun atas dasar kesepakatan dan perwujudan keadilan tentunya akan membawa kebahagiaan bagi setiap warga negara.

Adanya amanat konstitusi berdasarkan Pasal 28J UUD 1945 berbunyi sebagai berikut: “Setiap orang terikat oleh masyarakat, bangsa, dan negara untuk menghormati hak asasi manusia orang lain.” , setiap orang, termasuk perusahaan/instansi tempatnya bekerja, wajib menghormati hak asasi manusia orang lain, termasuk hak berkeluarga, agar karyawan dapat berbahagia. Namun hak asasi manusia tersebut dibatasi oleh Pasal 28J Ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi: “Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib menaati batas-batas yang ditentukan oleh undang-undang, semata-mata untuk tujuan yaitu menjamin pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, hak dan kebebasan orang lain, serta terpenuhinya syarat-syarat moral yang adil menurut nilai-nilai agama,



pertimbangan keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis. Adanya amanat konstitusi berdasarkan Pasal 28J UUD 1945 berbunyi sebagai berikut: “Setiap orang terikat oleh masyarakat, bangsa, dan negara untuk menghormati hak asasi manusia orang lain.” , setiap orang, termasuk perusahaan/instansi tempatnya bekerja, wajib menghormati hak asasi manusia orang lain, termasuk hak berkeluarga, agar karyawan dapat berbahagia. Namun hak asasi manusia tersebut dibatasi oleh Pasal 28J Ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi: “Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib menaati batas-batas yang ditentukan oleh undang-undang, semata-mata untuk tujuan yaitu menjamin pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, hak dan kebebasan orang lain, serta terpenuhinya syarat-syarat moral yang adil menurut nilai-nilai agama, pertimbangan keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis:³

1. Masing-masing pihak, baik serikat pekerja maupun pengusaha, dapat membuat kesepakatan bersama secara tertulis yang dilampirkan pada rancangan kesepakatan.
2. Keanggotaan serikat pekerja pertama kali sebanyak 50% dari karyawan perusahaan pembuatan perjanjian kerja bersama.
3. Negosiasi dimulai selambat-lambatnya 30 hari setelah permintaan tertulis.
4. Mitra kerja adalah pengurus serikat pekerja dan pengurus perusahaan yang membawa surat kuasa dari kedua belah pihak.
5. Negosiasi dipimpin oleh sekelompok lima negosiator di kedua sisi.
6. Batas waktu pelaksanaan perundingan bilateral adalah 30 hari sejak hari pertama perundingan.
7. Selama negosiasi, kedua belah pihak dapat berkonsultasi dengan pejabat Departemen Tenaga Kerja dan diharuskan untuk menangani hal-hal yang tidak bersifat final sebagai keputusan negosiasi yang bersifat rahasia.
8. Apabila perundingan Bipartit telah berlangsung selama 30 hari dan kesepakatan tidak tercapai, salah satu pihak harus melapor ke kantor Kementerian Tenaga Kerja untuk mediasi atau dapat menghubungi badan arbitrase.
9. Jangka waktu maksimal mediasi atau arbitrase adalah 30 hari
10. Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam waktu 30 hari sejak proses arbitrase



atau arbitrase, pekerja yang bertindak sebagai arbiter harus melapor kepada Menteri Tenaga Kerja.

11. Menteri Tenaga Kerja dapat mengambil berbagai langkah untuk memerintahkan langkah-langkah untuk membuat kesepakatan bersama, yang batas waktunya paling lama 30 hari.
12. Karena perjanjian bersama ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, maka perjanjian itu sah dan mengikat kedua belah pihak dan para anggotanya.
13. Setelah kesepakatan bersama disepakati dan ditandatangani, itu harus didaftarkan ke Departemen Tenaga Kerja.
14. Kedua belah pihak wajib menginformasikan kepada setiap orang yang terlibat dalam lingkungan kerjanya di perusahaan.

Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUUXV/2017 tentang Perjanjian Kerja Bersama

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan yang mewajibkan karyawan untuk keluar atau bahkan rela mengundurkan diri jika memutuskan untuk menikah dengan karyawan perusahaan lain. Alasannya antara lain menghindari konflik pribadi, subjektivitas, korupsi, kolusi dan nepotisme. Latar belakang ketentuan pelarangan perkawinan antara pegawai atau pegawai dalam satu perusahaan adalah untuk menjaga sikap profesional pegawai dalam persaingan dunia usaha. Alasan kedua terkait dengan Pasal 153 (1) Pasal f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan: “Pemberi kerja tidak boleh memutuskan hubungan kerja karena hubungan darah pekerja/pegawai atau perkawinan dengan pekerja/pegawai lain dalam satu perusahaan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja. .kontrak, kontrak, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama” adalah ketentuan hukum yang dapat menimbulkan celah hukum bagi pengusaha. Pengamatan hukum hakim dalam putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 menunjukkan Pasal 153(1) (f) UU Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku karena bertentangan dengan UUD 1945. Putusan pencantuman klausula di luar nikah tersebut tidak dapat dibenarkan oleh pengusaha dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tentang pemecatan terhadap pekerja yang berstatus kawin dengan pekerja lain dalam jabatan yang sama, sehingga apabila dilakukan oleh pemberi kerja akan diperhitungkan. . bertentangan dengan putusan Mahkamah



Konstitusi. 5. Ringkasan

Pelarangan pekerja/pegawai sesama jenis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 (1) (f) UU Ketenagakerjaan, yang selanjutnya memuat klausul dalam peraturan perusahaan, kontrak kerja atau perjanjian kerja bersama, bertujuan untuk mencegah terjadinya konflik. nikmat antar pasangan, korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta menjaga profesionalisme karyawan, yang bila terjadi merugikan perusahaan. Namun, dengan keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017, yang berisi pembatalan 153 ayat 1 poin f UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang merupakan payung hukum ketenagakerjaan. kontrak, peraturan perusahaan. atau kesepakatan bersama itu sendiri tidak lagi memiliki kekuatan hukum mengikat karena pasal tersebut melanggar hak asasi manusia Pasal 10 (1), 28 B (1) dan 28D UU HAM No. 39 Tahun 1999. Pasal 2 UUD 1945 Indonesia Indonesia tahun 1945 dan tidak sesuai dengan UUD. mengingat perhatian hakim konstitusi dalam putusan No. 13/PUU-XV tahun 2017 tentang permohonan pengujian Pasal 153 (1) (f) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang kemudian dibatalkan oleh UUD, EIK menemukan bahwa pasal tersebut tidak memenuhi syarat untuk menghormati hak orang lain dan kebebasan untuk bekerja serta hak untuk menikah. Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi lebih memperhatikan hak-hak pekerja/karyawan untuk tetap bekerja, berkeluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah, termasuk perkawinan antara pekerja/karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

(Karo Karo, Sukardi, & Purnama, 2019) (Hadi, 2018)

(Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)

(Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan)