

**Jurist-Diction**

Volume 2 No. 1, Januari 2019

Article history: Submitted 2 December 2018; Accepted 6 January 2019; Available online 27 January 2019

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT ADANYA  
PERKAWINAN ANTAR PEKERJA SEKANTOR  
PASCA PUTUSAN MK NOMOR 13/PUU-XV/2017**

**Lavenia Nadya Irianti**  
lavenya.nadya@gmail.com  
Universitas Airlangga

**Abstract**

*Work relation is a legal relationship between employers and workers / labourers that occurs based on a work agreement. Work relation that occurs between employers and workers / labourers does not rule out the possibility of problems, that is known as termination of employment (or as named as PHK/ Pemutusan Hubungan Kerja in Indonesian). Termination of employment is regulated on Article 150 up to Article 173 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower (hereinafter referred to 'Indonesian Labour Law'). Termination of employment is more often to be happened in the employers side. The termination of employment by employers towards the workers / labourers is against several factors as stipulated under Article 158 paragraph (1) of the Indonesian Labour Law. However, employers have a prohibition in conducting termination of employment on the grounds that is stipulated under Article 153 paragraph (1) of the Indonesian Labour Law. One of the prohibition is on Article 153 paragraph (1) letter f of the Indonesian Labour Law which explains that employers are prohibited from conducting the termination of employment on the grounds that workers have blood ties and / or marital ties with other workers / labourers in one company, unless has been stipulated in a work agreement, the company regulations, or the collective labour agreements. This is concerns to be more in favor of the employers. On December 14, 2017, the Constitutional Court granted a request for the constitutional review of Article 153 paragraph (1) letter f of the Indonesian Labour Law by issuing a decision with case number 13 / PUU-XV / 2017. As a result, based on the Constitutional Court's decision, Article 153 paragraph (1) letter f of the Indonesian Labour Law is declared non-binding.*

**Keywords:** *Workers/Labourers; Termination of Employment; Company Regulation; Collective Labour Agreement.*

**Abstrak**

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang terjadi berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 173 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PHK lebih sering terjadi dari pihak pengusaha. PHK oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh terhadap beberapa faktor sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Namun pengusaha memiliki larangan dalam melakukan PHK dengan alasan yang ada pada Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Salah satunya ada pada Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan 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. Hal tersebut dirasa lebih berpihak kepada pihak pengusaha. Pada tanggal 14 Desember 2017 Mahkamah Konstitusi mengabulkan adanya permohonan uji materi Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dengan mengeluarkan putusan dengan nomor perkara 13/PUU-XV/2017. Akibatnya, berdasarkan putusan MK tersebut, Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dinyatakan tidak mengikat.

**Kata Kunci:** Pekerja/Buruh; Pemutusan Hubungan Kerja; Peraturan Perusahaan; Perjanjian Kerja Bersama.

## **Pendahuluan**

Dewasa ini, memasuki era industrial yang mana memberikan kontribusi terhadap perekonomian nasional, Indonesia sebagai salah satu negara berpengaruh di kawasan Asia Tenggara siap menghadapi era industrial tersebut. Dalam menghadapi era industrial, harus terjadi ikatan antara hubungan industrial yang mana hubungan tersebut terjadi dalam lingkungan industri yang melibatkan serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah. Selanjutnya pengertian hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Berdasarkan pada aturan tersebut, maka tolak ukur pelaksanaan suatu hubungan industrial di Indonesia adalah Pancasila dan UUD 1945, dimana segala pelaksanaan yang menyangkut hubungan industrial di Indonesia tidak boleh bertentangan dengan Pancasila maupun UUD 1945. Namun pada praktiknya suatu hubungan industrial di Indonesia masih jauh dari kata ideal dan bertentangan dengan konstitusi yang ada.

Sistem ketenagakerjaan saat ini memiliki kaitan yang sangat kuat dalam melindungi kesejahteraan para buruh dengan adanya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara tersirat telah menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi warga negara untuk mendapatkan suatu pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kondisi ketenagakerjaan saat ini sangat membutuhkan sebuah payung hukum agar dapat melindungi dan mengatur hak serta kewajiban bagi tenaga kerja maupun pengusaha, sehingga perlu adanya payung hukum yang memuat mengenai masalah tenaga kerja yang saat ini masih berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dibentuknya UU Ketenagakerjaan ini adalah untuk memberikan perlindungan dan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas

dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pada dasarnya, dengan dibuatnya UU Ketenagakerjaan adalah berisikan tentang segala hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha dalam suatu hubungan industrial. Dengan adanya peraturan yang menjamin perlindungan bagi pekerja/buruh diharapkan tidak terjadi diskriminasi ataupun perbudakan yang merugikan salah satu pihak. Hubungan antara pengusaha dan pekerja merupakan awal dari hubungan yang terjalin antara kedua belah pihak untuk saling menguntungkan dan adanya keterkaitan yang selanjutnya disebut sebagai hubungan kerja. Pengusaha diberi kebebasan untuk membuat peraturan namun terdapat batasan-batasan yang tidak boleh bertentangan dari peraturan yang dibuat oleh pemerintah agar terjalin adanya perlindungan terhadap pekerja/buruh. Peraturan yang dibuat oleh pengusaha berupa perintah maupun larangan yang terkadang juga disertai dengan sistem sanksi ataupun denda ketika pekerja/buruh melanggar peraturan yang telah dibuat tersebut.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang terjadi berdasarkan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut merupakan sesuatu yang abstrak sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit yang mana dari perjanjian kerja tersebut akan menimbulkan adanya perikatan dan perikatan yang lahir dari perjanjian inilah yang merupakan hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan Hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>1</sup> Perjanjian yang demikian itu disebut perjanjian kerja. Berkaitan dengan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Telah dijelaskan di dalam UU Ketenagakerjaan bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam

---

<sup>1</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Djambatan, Jakarta 1990) (selanjutnya disingkat Iman Soepomo I).[53].

UU Ketenagakerjaan merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap.<sup>2</sup> Perjanjian kerja bukan merupakan hukum pelengkap memiliki makna bahwa perjanjian kerja bersifat memaksa bagi para pihak yang membuatnya sehingga ketentuan dalam perjanjian tidak dapat disampingi. Oleh karena itu, pengusaha dan pekerja dalam memulai hubungan kerja harus membuat suatu perjanjian kerja guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan majikan atau pemberi kerja dan dilakukan minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.<sup>3</sup>

Pada dasarnya hubungan kerja meliputi soal-soal yang berkenaan dengan:

1. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
2. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan buruh;
3. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh yang sekaligus hak buruh atas upah;
4. Berakhirnya hubungan kerja dan;
5. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.<sup>4</sup>

Telah disebutkan bahwa perjanjian kerja merupakan tolak ukur dalam hubungan kerja yang hal tersebut menekankan pentingnya perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja yang terjalin antar pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan perjanjian yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban maupun peraturan yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Asas yang utama di dalam suatu perjanjian adalah asas yang terbuka atau open system, yang menjelaskan bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian kerja yang harus dibuat atas persetujuan. Perjanjian kerja adalah “perjanjian” seperti pada umumnya perjanjian. Sebagai sebuah perjanjian, perjanjian kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagaimana

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (Rajawali Pers).[6].

<sup>3</sup> Asri Wijayanti. *Menggugat Konsep Hubungan kerja* (Lubuk Agung 2011) (selanjutnya disingkat Asri wijayanti I).[55].

<sup>4</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja* (Djambatan 2001) (selanjutnya disingkat Iman Soepomo II).[9].

yang dimaksud dalam pasal 1320 BW yang menjelaskan bahwa perjanjian yang sah harus memenuhi syarat kata sepakat, cakap, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Setelah terpenuhinya syarat-syarat dalam perjanjian maka para pihak harus menuangkan unsur-unsur perjanjian kerja kedalam perjanjian kerja yaitu pekerjaan, upah, perintah, dan waktu tertentu. Unsur-unsur tersebut bersifat kumulatif yang mana harus ada pada setiap perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, segala hal yang menyangkut syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja yang mana telah diatur lebih lanjut dalam UU Ketenagakerjaan wajib ditaati dan diikuti oleh kedua belah pihak yang bersangkutan. Kemudian didalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya perjanjian yang dijanjikan
4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umun, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penjelasan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan tersebut cukup jelas tentang adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan terjadi apabila pihak pengusaha setuju untuk memperkerjakan tenaga kerja tersebut dengan pekerjaan tertentu yang sudah diberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja yang bersangkutan dan pekerja tersebut setuju dengan menerima pekerjaan tersebut, yang sudah diatur dengan peraturan perundang-undangan kiranya tidak mencakup sebagai hal yang harus disepakati dahulu agar terjadi kesepakatan.<sup>5</sup>

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja diatur dalam pasal 150 sampai dengan pasal 173 UU Ketenagakerjaan. Praktik yang terjadi di masyarakat, menunjukkan bahwa PHK merupakan penyebab terbesar timbulnya konflik antara pekerja dan pengusaha.

---

<sup>5</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Ghalia Indonesia 2011).[52].

Para pihak yang terlibat pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Terjadinya PHK seringkali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja yang akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depannya. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja sendiri berarti keadaan dimana buruh berhenti bekerja dari majikan. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.<sup>6</sup>

UU Ketenagakerjaan mengatur beberapa alasan yang dapat digunakan untuk dilakukannya PHK, dimana alasan-alasan tersebut apat diklasifikasikan berdasarkan jenis-jenis PHK. Pada prinsipnya, terdapat empat jenis PHK yaitu PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK oleh putusan pengadilan. Perlu diingat, Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan terakhir ketika segala upaya pencegahan telah gagal. Pemutusan hubungan kerja dapat dihindarkan dengan adanya hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan pekerja/buruh namun pada kenyataannya tindakan PHK tidak dapat dihindarkan atau dicegah seluruhnya. PHK lebih sering terjadi akibat adanya dari pihak pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh terdapat beberapa faktor, seperti adanya pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun, atau karena pekerja.buruh telah melakukan adanya sesuatu kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Namun pengusaha memiliki larangan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang ada pada pasal 153 ayat (1) UU Ketengakerjaan.

Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2010) (selanjutnya disingkat Asri Wijayanti II).[15].

buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut dirasa lebih berpihak pada pihak pengusaha. Karena pada pasal tersebut seolah-olah memberikan perlindungan terhadap pekerja yang memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan. Tetapi semua itu dimentahkan kembali dengan adanya ketentuan pengecualian. Dalam hal ini kedudukan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibanding dengan UU Ketenagakerjaan.

Pada tanggal 14 Desember 2017 Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan uji materi Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan mengeluarkan putusan dengan nomor perkara 13/PUU-XV/2017. Akibatnya, berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang larangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena adanya 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 tersebut dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Selain itu, pada frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” menjadi celah perusahaan untuk melarang pekerjaanya menikah dengan pekerja yang lain sekantor. Pada praktiknya jika pekerja tersebut tetap ingin menikah, biasanya perusahaan mengharuskan salah satu orang mengundurkan diri dari perusahaan. Frasa tersebut dirasa bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Artinya, pengusaha tidak boleh lagi melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ikatan perkawinan. Atau dengan kata lain, pengusaha dilarang memberlakukan larangan pernikahan antara 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.

### Unsur-Unsur Hubungan Kerja

Pekerja dan pengusaha merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dalam dunia kerja hal inilah yang menimbulkan adanya hubungan kerja yang mana hubungan kerja tersebut menunjukkan kedudukan kedua pihak yakni pengusaha dan pekerja/buruh yang terdapat hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak. Hubungan kerja pada dasarnya mengatur:<sup>7</sup>

- a. Pembuatan perjanjian-kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan-kerja;
- b. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan buruh;
- c. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh yang sekaligus merupakan hak buruh atas upah;
- d. Berakhirnya hubungan kerja dan
- e. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja sebagaimana bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama.

Dilihat berdasarkan pengertian dalam UU Ketenagakerjaan mengenai hubungan kerja terdapat tiga unsur. Unsur-unsur dalam hubungan kerja ini bersifat kumulatif sehingga setiap unsur tersebut haruslah ada di setiap hubungan kerja. Berikut mengenai unsur-unsur dalam hubungan kerja:

a. Adanya pekerjaan

Jenis, ruang lingkup, dan keluasan pekerjaan amat beragam. UU Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara terperinci mengenai makna pekerjaan. Tidak dirincinya atau dibatasinya pengertian pekerjaan di dalam UU Ketenagakerjaan

---

<sup>7</sup> Iman Soepomo II, *Loc. Cit.*



atau di dalam peraturan perundang-undangan lainnya adalah sesuatu yang logis menurut legal reasoning atau penalaran hukum. Dikatakan demikian karena apabila diberikan pengertian atau batasan tertentu, justru akan mempersulit pelaksanaan dan pengembangan hukum perburuhan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum untuk buruh.

Pekerjaan merupakan unsur utama dalam hubungan kerja karena bagaimana hubungan kerja tersebut lahir tanpa adanya pekerjaan, sebelum timbulnya hubungan kerja melalui adanya perjanjian kerja maka para pihak harus terlebih dahulu mengetahui jenis pekerjaan apa yang nantinya akan diperjanjikan. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan tersebut adalah sebagai obyek perjanjian. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan oleh pekerja/buruh itu sendiri, tidak boleh diwakilkan namun dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1603 yang menjelaskan bahwa buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya. Sifat perjanjian yang dilakukan oleh pekerja/buruh bersifat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau kealiannya. Pekerjaan yang dilakukan bersifat bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Unsur pekerjaan yang nantinya dituangkan dalam perjanjian kerja harus diterapkan setelah perjanjian kerja tersebut disepakati.

**b. Adanya perintah**

Dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha haruslah tunduk pada perintah yang diberikan oleh pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan. unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja artinya ada pihak yang memberikan perintah dan ada pihak yang wajib melakukan perintah tersebut,. Pihak yang memberikan perintah disini adalah pengusaha atau majikan yang memberikan arahan terhadap apa yang harus dilakukan berdasarkan apa yang telah diperjanjikan. Pihak yang wajib melakukan perintah tersebut adalah pekerja/buruh. Adanya perintah merupakan salah satu hal yang melatar belakangi

lahirnya perjanjian kerja, karena unsur perintah dianggap perlu untuk terjalinnya komunikasi antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja dengan perjanjian kerja tidak dapat dipisahkan karena hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja/buruh.

c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja karena pada dasarnya tujuan utama seorang pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk memperoleh upah. Berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Terkait upah, perusahaan atau pengusaha yang memberikan upah harus memiliki standart minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan telah diatur lebih lanjut mengenai pengupahan di dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 88 ayat (2) yang menjelaskan bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dengan adanya ketiga unsur diatas yang sifatnya adalah kumulatif sehingga unsur-unsur dalam hubungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan keterkaitannya satu dengan yang lain. Selanjutnya mengenai hubungan kerja, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam hal ini hubungan kerja yang dimaksud dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan merupakan suatu ikatan kerja berdasarkan perjanjian dan tidak mencakup berdasarkan Undang-Undang.<sup>8</sup> perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.<sup>9</sup>

### **Pemutusan Hubungan Kerja**

Dengan adanya hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh maka telah terjadinya saling keterikatan antara kedua belah pihak. Dengan adanya hubungan kerja yang menimbulkan keterikatan satu dengan yang lain, masing- masing memiliki hak dan kewajiban. Setelah adanya hubungan kerja apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja maka hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan yang telah disetujui bersama oleh kedua belah pihak.

Masalah pemutusan hubungan kerja merupakan yang paling sensitive di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang sejauh mungkin diusahakan tidak terjadi. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal paling ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif karena akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja.

Menurut Pasal 1 ayat (25) UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan tersebut maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang mana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan meliputi

---

<sup>8</sup> Hardijan Rusli. *Op. Cit.* [70].

<sup>9</sup> *ibid.* [88].

pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja bisa dikatakan suatu keadaan yang pada dasarnya tidak dikehendaki oleh pihak manapun yaitu pekerja/buruh maupun pengusaha/perusahaan yang dikarenakan adanya keadaan terpaksa, sangat mendesak dan sama-sama mengalami banyak kerugian dan sebelumnya sudah dilakukan upaya lain untuk menghindari terjadinya PHK. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak dapat secara sepihak melakukan PHK kepada karyawan/pekerjanya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah berkekuatan hukum tetap.

Adanya pemutusan hubungan kerja akan sangat merugikan bagi kedua belah pihak baik pihak pengusaha/perusahaan ataupun pihak pekerja/buruh. Pengusaha/perusahaan akan kehilangan pekerja/buruh yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang dapat diandalkan dalam menjalankan suatu perusahaan. Dipihak pekerja/buruh akan mendapat kerugian yang sangat berdampak besar bagi kehidupannya. PHK merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang artinya adalah awal dari kesengsaraan, karena mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karena itu masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.<sup>10</sup> Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya, PHK merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan

---

<sup>10</sup> Iman Soepomo I. *Op.Cit.*[65].

anak-anak dan sebagainya.<sup>11</sup> Oleh sebab itulah dibutuhkan prosedur PHK seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk meminimalisir serta menyediakan sarana penyelesaian terhadap perselisihan PHK diantara keduanya.

Atas adanya permasalahan tersebut pemerintah memiliki kepentingan langsung untuk menyelesaikannya dengan cara menyeimbangkan kedudukan pekerja/buruh terhadap pengusaha karena jika dilihat dari segi kedudukan diantara keduanya sangatlah tidak sama. Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomi kedudukan buruh adalah tidak bebas. Oleh sebab itu, dibuatlah prosedur PHK yang memberikan penyelesaian yang layak namun juga tetap memperhatikan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha karena pemerintah bertanggung jawab atas penetapan ketentuan-ketentuan untuk mencegah gangguan-gangguan dalam proses ekonomi dan ketertiban umum serta untuk memberi perlindungan yang layak kepada pihak yang ekonominya lemah.<sup>12</sup>

### Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Secara teoritis Pemutusan Hubungan Kerja terbagi menjadi 4 (empat) macam, yaitu:<sup>13</sup>

#### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

PHK demi hukum adalah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum, artinya PHK demi hukum tidak memerlukan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Meskipun PHK demi hukum terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir.<sup>14</sup>

Penyebab terjadinya PHK demi hukum diatur dalam Pasal 154 UU Ketenagakerjaan, yakni:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah

<sup>11</sup> *ibid.*[124].

<sup>12</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[33].

<sup>13</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Citra Aditya Bakti 2007).[187].

<sup>14</sup> Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IX, (Rajawali Pers 2012). [176].

dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi atas pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berdasarkan Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir memiliki arti setelah terjadinya jangka waktu selesai atau tercapainya suatu pekerjaan tertentu yang sudah diperjanjikan diawal. PHK jenis ini, masing-masing pihak yang bersangkutan bersifat pasif sehingga dalam penghentian pekerjaan tidak perlu melakukan PHK, tidak perlu melalui mekanisme pengadilan perselisihan hubungan industrial atau usaha yang sebaiknya tidak perlu dilakukan karena semua sudah jelas diatur dalam perjanjian kerja yang dibuat diawal untuk pertama kali, dalam hal ini pihak perusahaan/pengusaha wajib memberitahukan bahwa hubungan kerja telah berakhir dalam PKWT apabila telah diperjanjikan sebelumnya.

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan adalah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan.<sup>15</sup> Dalam hal ini kewenangan pengadilan negeri dalam hubungan industrial hanya sebatas pada penegakan tindak pidana ketenagakerjaan. Putusan pengadilan negeri mengenai tindak pidana ketenagakerjaan hanya dapat dijadikan alat bukti dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang tunduk pada hukum acara perdata. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, secara implisit harus dipahami bahwa tidak ada pengadilan lain yang dapat mengadili terhadap ke empat jenis perselisihan tersebut, karena secara tegas dinyatakan sebagai kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang merupakan pengadilan khusus dibidang ketenagakerjaan yang berada dilingkungan pengadilan negeri.

---

<sup>15</sup> Abdul Khakim. *Op. Cit.* [181].

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan namun pekerja/buruh juga dapat melakukan PHK. Pekerja/buruh atas inisiatif sendiri dapat mengakhiri hubungan kerja karena pada dasarnya buruh tidak dapat dipaksa untuk terus bekerja bila ia tidak menghendaki. PHK oleh buruh dapat terbagi menjadi 2 (dua), yakni:<sup>16</sup>

1. Pekerja/buruh mengundurkan diri;
2. Pekerja/buruh meminta untuk di-PHK karena pengusaha telah melakukan kesalahan berat, seperti, melakukan penganiayaan terhadap buruh.

Dalam hal pekerja/buruh yang mengundurkan diri diatur dalam ketentuan Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri mengajukan permohonan pengunduran diri tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan mendapat uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan mengenai PHK yang disebabkan karena pengusaha telah melakukan kesalahan berat diatur dalam ketentuan Pasal 169 UU Ketenagakerjaan.

### 4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha merupakan jenis PHK yang paling banyak bermasalah dan menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal ini dikarenakan jarang buruh yang menerima secara sukarela atas PHK yang dikenakan walaupun adanya PHK tersebut sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PHK oleh pengusaha terbagi menjadi 3 (tiga) macam, yakni:

- a. PHK karena pekerja/buruh indisipliner;
- b. PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat;
- c. PHK karena pekerja/buruh setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan

---

<sup>16</sup> M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan* (Kencana Prenadamedia Group 2008).[171].

akibat proses perkara pidana, bukan atas pengaduan pengusaha ataupun pihak lain.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan, PHK oleh pengusaha hanya dapat dilakukan apabila telah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI. Dengan demikian PHK oleh pengusaha tidak dapat dikehendaki sendiri, semua harus berlandaskan dasar dan alasan yang kuat sebagaimana diatur dalam klausul perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang telah disepakati.

PHK karena pekerja/buruh indisipliner berdasarkan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Surat peringatan berdasarkan Pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja bersama. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lain dalam waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/



serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

### **Pemutusan dengan Dasar Perkawinan Antar Pekerja Sekantor Pasca Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/22017**

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang banyak dan sering terjadi di Indonesia. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja adalah salah satunya. Sebagaimana terjadi PHK karena adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan. Pekerja/buruh yang memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam suatu perusahaan menimbulkan perselisihan antara pengusaha/perusahaan tempat pekerja bekerja dengan pekerja itu sendiri. Hal tersebut apabila tidak dapat diselesaikan dengan baik maka akan menimbulkan sesuatu yang tidak diharapkan seperti PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. PHK oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena rugi, perubahan status dan sebagainya.<sup>17</sup> Dalam hal melakukan PHK, pengusaha tidak dapat melakukan hal tersebut secara sewenang-wenang, harus terdapat alasan dan dasar yang kuat bahwa telah terjadi pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja.

Berdasarkan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan alasan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja yang salah satunya pada Pasal 153 ayat (1) huruf f ialah Pengusaha dilarang melakukan pemutusan

---

<sup>17</sup> Abdul Khakim. *Op.Cit.*[43].

hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan tersebut dirasa lebih berpihak kepada pihak pengusaha dibanding pekerja/buruh. Karena di dalam pengaturan pasal tersebut seolah-olah memberikan perlindungan terhadap pekerja yang memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan. Tetapi semua itu dimentahkan kembali dengan adanya ketentuan pengecualian. Dalam hal ini kedudukan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibanding dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ketentuan perusahaan yang melarang adanya perkawinan antar pekerja pada satu perusahaan ditambah dengan adanya ancaman PHK membuat posisi perusahaan dengan pekerja/buruh menjadi tidak seimbang. Sebab, pekerja/buruh merupakan pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama yang didalamnya berisikan kebebasan berkontrak sebagai salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi.

PHK karena alasan pekerja memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan tidak dapat diterima dan hal tersebut batal demi hukum sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 153 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Oleh karena demikian, pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Namun, apabila dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama telah diatur adanya larangan menikah antar pekerja dalam satu perusahaan, maka ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tersebut dianggap mengikat dan menjadi pengecualian bagi Undang-Undang yang termuat dalam Pasal 1338 KUHPdata yang berisikan semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan

kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dalam hal ini berkaitan dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, pengusaha tidak dilarang atau dengan kata lain dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan jika memang sebelumnya telah diperjanjikan atau diatur larangan tersebut pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Dengan berlakunya Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan pihak pekerja/buruh merasa dirugikan. Sebab, PHK dengan alasan adanya perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan melanggar hak seseorang atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal tersebut dirasa bertentangan dengan Undang-Undang lain yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Dengan adanya pihak yang dirugikan akibat Pasal tersebut, pada tanggal 14 Desember 2017, Mahkamah Konstitusi mengabulkan uji materi Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan. Permohonan tersebut diajukan oleh 8 (delapan) pegawai swasta yang merasa dirugikan akibat adanya pasal tersebut. Selain mengabulkan permohonan, MK juga menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Frasa tersebut dianggap menjadi celah bagi perusahaan melarang pekerjaanya untuk menikah dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan.

Mengenai PHK karena adanya ikatan perkawinan, dalam pertimbangan, MK mengatakan bahwa pertalian darah dan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan. Oleh karena itu, menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat 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. Dengan adanya

Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 tersebut maka perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama tidak boleh memuat larangan adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan. Jika dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama telah mengatur tentang ketentuan tersebut maka akan batal demi hukum dan dengan adanya Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 tersebut maka peraturan yang memuat adanya larangan tersebut tidak dapat digunakan kembali.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan 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. Namun dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tentang adanya ikatan perkawinan antar pekerja sekantor pada Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 yang menyatakan bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dianggap bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dengan adanya Putusan MK tersebut, pengusaha tidak dapat mencantumkan alasan adanya PHK terhadap pekerja yang memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lain pada satu kantor yang sama dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Sehingga apabila pengusaha mencantumkan hal tersebut maka dianggap melanggar putusan konstitusi. Demikian pula pengusaha tidak dapat melakukan PHK dengan alasan adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan. Dalam pertimbangan MK mengatakan bahwa hubungan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan. 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. Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan tersebut juga dirasa bertentangan dengan Undang-Undang lain yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia.

### **Daftar Bacaan**

#### **Buku**

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2010).

Asri Wijayanti. *Menggugat Konsep Hubungan kerja* (Lubuk Agung 2011).

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Ghalia Indonesia 2011).

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Djambatan, Jakarta 1990).

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja* (Djambatan 2001).

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (Rajawali Pers).

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

#### **Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

*Burgelijk Wetboek* (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

**HOW TO CITE:** Lavenia Nadya Irianti, 'Pemutusan Hubungan Kerja akibat adanya Perkawinan antar Pekerja Sekantor Pasca Putusan Mk Nomor 13/PUU-XV/2017' (2019) Vol. 2 No. 1 Jurist-Diction.