

**PERKAWINAN ANTAR PEKERJA SEKANTOR YANG BERUJUNG PADA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DITINJAU DARI PERSPEKTIF
PUTUSAN MK NOMOR 13/PUU-XV/2017**

¹ Juni Jeri Harold Angkuamar, ² Ressy Kartika
¹ Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
² Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
E-mail : ¹ dojoabk@gmail.com, ² ressykartika@gmail.com

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam pasal 150 sampai dengan pasal 173 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang 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. 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 meningkat.

Kata Kunci : Pekerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Peraturan Perusahaan.

ABSTRACT

Termination of employment is regulated on Article 150 up to article 173 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower (here in after referred to 'Indonesian Labor 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 explain 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. 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; Termination of Employment; Company Regulation.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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 No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 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 masyarakat, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tujuan dibentuknya UU Ketenagakerjaan ini adalah untuk memberikan perlindungan dan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan dan kesempatan serta perilaku tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk melanjutkan 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 di berkebebasan untuk membuat peraturan namun terdapat batasan-batasan yang tidak boleh bertentangan dari peraturan yang di buat oleh pemerintah agar terjalin adanya perlindungan terhadap pekerja/buruh. Peraturan yang di buat oleh pengusaha berupa perintah maupun larangan yang terkadang juga disertai dengan sistem sanksi ataupun denda ketika pekerja/buruh melanggar peraturan yang telah di buat tersebut.

Bedasarkan pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah. Hubungan kerja terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.¹ Perjanjian 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.

¹ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan (Djambatan, Jakarta 1990) (selanjutnya disingkat Iman SoepomoI).[53].

Rumusan Permasalahan

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimanakah hasil keputusan bagi perusahaan tentang tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan?
2. Bagaimana implementasi yang diterapkan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi tentang adanya ikatan perkawinan antar pekerja sekantor sesuai dengan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.² Istilah metodologi berasal dari kata metode yang berarti jalan, namun demikian menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan suatu tipe yang sipergunakan dalam penelitian dan penilaian.³

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan membandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan peneliti menggunakan beberapa perangkat penelitian yang sesuai dalam metode penelitian ini guna memperoleh hasil yang maksimal. Berikut jenis dan pendekatan penelitian yakni, jenis penelitian yang akan digunakan adalah yuridis normatif penelitian hukum-hukum normatif atau pendekatan hukum kepustakaan. Adapun yang diteliti adalah bahan hukum atau bahan pustaka. Mengarah mengenai doktrin-doktrin dalam ilmu hukum yang bersifat sekunder dimana data yang diperoleh berupa teori, konsep dan ide.⁴ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yakni pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus dan pendekatan konseptual.⁵

² Cholid Nurboko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*. (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2003).1

³ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: UI Press, 2012).5

⁴ Zainuddin, Ali, *Metode Penelitian Hukum* cet III, (Jakarta: Sinar Grafika, 2001),31.

⁵ Peter machmud, *Penelitian Hukum, Cet-6*, (Jakarta; Kencana, 2010).94

PEMBAHASAN

Tinjauan Umum UU Ketenagakerjaan Terhadap Pemutusan hubungan Kerja

UU Ketenagakerjaan merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap.⁶ 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 pekerja antara pekerja dengan majikan atau pemberi kerja dan dilakukan minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.⁷ 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 dibawah 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.⁸

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. Perjanjian kerja berdasarkan UU 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 didalam suatu perjanjian adalah asas yang

terbuka, yang menjelaskan bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian kerja yang harus dibuat atas persetujuan.

⁶ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi (Rajawali Pers).[6].

⁷ Asri Wijayanti. Menggugat Konsep Hubungan kerja (Lubuk Agung 2011) (selanjutnya disingkat Asri wijayanti I).[55].

⁸ 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 ke dalam 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 bekerja serta pengusaha diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama. Perjanjian kerja yang mana telah diatur lebih lanjut dalam UU Ketenagakerjaan wajib ditaati dan diikuti oleh kedua belah pihak yang bersangkutan. Kemudian di dalam 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 umum, 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 mempekerjakan 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.⁹

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.

⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Ghalia Indonesia 2011).[52].

Para pihak yang terlibat pengusaha pekerja/buruh, serikat pekerja dan pemerintahan 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.¹⁰

UU Ketenagakerjaan mengatur beberapa alasan yang dapat digunakan untuk dilakukan PHK, dimana alasan-alasan tersebut dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis-jenis PHK. Pada prinsipnya, terdapat 4 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.

¹⁰ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi (Sinar Grafika 2010)(selanjutnya disingkat Asri Wijayanti II).[15].

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/buruh lainnya didalam 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 disbanding 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 2013 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 lainnya didalam 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 kerjasama” menjadi celah perusahaan untuk melarang pekerjaannya 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.

Keterkaitan Unsur Hubungan Kerja

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 setelah adanya perjanjian kerja yang tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama.

Dilihat berdasarkan pengertian dalam UU Ketenagakerjaan mengenai hubungan kerja terdapat 3 unsur. Unsur-unsur dalam hubungan kerja ini bersifat kumulatif sehingga setiap unsur tersebut haruslah ada disetiap hubungan kerja, yakni :

a. Adanya pekerjaan

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 oranglain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada pasal 1603 yang mnejelaskan bahwa buruh wajib melakukan sendiri pekerjaanya, 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 keahliannya. 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 haruslah 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 mewajibkan melakukan perintah tersebut. Pihak yang memberikan perintah disini adalah pengusaha atau majikan yang memberi arahan terhadap apa yang harus dilakukan berdasarkan dengan apa yang telah diperjanjikan. Pihak yang wajib melakukan perintah tersebut adalah pekerja/buruh. Adanya perintah merupakan salah satu hal yang melatarbelakangi lahirnya perjanjian kerja, karena unsur perintah dianggap perlu untuk terjalannya komunikasi antara pengusaha dan pekerja/buruh. 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 dilakukan.

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 atau buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi :

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hala yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang professional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon;
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam hal ini ini hubungan kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan suatu ikatan kerja berdasarkan perjanjian dan tidak mencakup berdasarkan Undang-undang.¹¹ 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.¹²

¹¹ Hardijan Rusli.Op.Cit.[70].

¹² ibid.[88].

Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 ayat 25 UU Ketenagakerjaan yang dimaksudkan 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 pemutusan hubungan kerja yang terjadi dibadan 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 mempekerjakan 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 Ketenagakerjaannya sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak dapat secara sepihak melakukan PHK kepada karyawannya, terkecuali karyawan 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 ataupun pihak pekerja. Pengusaha akan kehilangan pekerja yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang dapat diandalkan dalam menjalankan suatu perusahaan. Dipihak pekerja akan mendapat kerugian yang sangat berdampak besar bagi kehidupannya. PHK merupakan satu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang artinya awal dari kesengsaraan, karena mereka 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.¹³ 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 anak-anak dan sebagainya.¹⁴ Oleh sebab itu dibutuhkan prosedur PHK seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk meminimalisir serta menyediakan sarana penyelesaian terhadap perselisihan PHK diantara keduanya agar dapat memberikan penyelesaian yang layak namun juga tetap memperhatikan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha karena pemerintah bertanggung jawab atas penetapan ketentuan-ketentuan untuk mencegah gangguan dalam proses ekonomi dan ketertiban umum serta untuk memberi perlindungan yang layak kepada pihak yang ekonominya lemah.¹⁵

¹³ Iman Soepomo I. *Op.Cit.*[65]

¹⁴ *ibid.*[124].

¹⁵ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[33].

Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Secara teoritis Pemutusan Hubungan Kerja terbagi menjadi 4 (empat) macam, yaitu :¹⁶

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. Meskipun PHK demi hukum terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperpanjang untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir.¹⁷

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

- a. Pekerja/buruh masih dalam percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja mencapai usia pensiun dengan ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- d. Pekerja 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 di awal. PHK jenis ini, masing-masing pihak yang bersangkutan bersifat pasif sehingga dalam penghentian pekerjaan tidak perlu melakukan PHK, tidak perlu melalui mekanisme pengadilan yang sudah jelas diatur dalam

perjanjian kerja yang dibuat diawal untuk pertama kali, dalam ahal ini pihak perusahaan wajib memberitahukan bahwa hubungan kerja telah berakhir dalam PKWT apabila telah diperjanjikan sebelumnya.

¹⁶ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Citra Aditya Bakti 2007).[187].

¹⁷ Zainal Asikin et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IX, (Rajawali Pers 2012)

2. Pemutusan Hubungan kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan.¹⁸ Dalam hal ini kewenangan pengadilan negeri hanya sebatas pada penegakkan tindak pidana ketenagakerjaan, putusan pengadilan negeri mengenai tindak pidana ketenagakerjaan hanya dapat dijadikan alat bukti dalam menyelesaikan perselisihan yang tunduk pada hokum acara perdata.

¹⁸ Abdul Khakim. *Op.Cit.*[181].

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha namun pekerja juga dapat melakukan PHK. Pekerja atas inisiatif sendiri dapat mnegakhiri 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 :¹⁹

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

Dalam hal pekerja yang mengundurkan diri diatur dalam ketentuan Pasal 154 huruf B UU Ketenakerjaan. Pekerja yang mengundurkan diri mengajukan permohonan pengunduran diri tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan. Dan pekerja yang bersangkutan mendapat uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (4) UU Ketenakerjaan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja atas kehendak pengusaha merupakan jenis PHK yang paling banyak bermasalah dan menimbulkan perselisihan antara pekerja 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 akibat proses perkara pidana, bukan atas pengaduan pengusaha ataupun pihak lain.

¹⁹ M. Hadi Shubhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, dan Praktik di Peradilan* (Kencana Prenadamedia Group 2008).[171].

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 kerjasama. 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 kinarja pekerja yang bersangkutan.

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

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan menjadi anggota dan/atau mengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan

pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;

8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit dan kondisi fisik atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh selanjutnya dalam keadaan cacat tetapi, 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/2017

Berdasarkan Pasal 53 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 hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dengan pekerja/buruh lainnya didalam 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 didalam pengaturan pasal tersebut seolah-olah memberikan perlindungan terhadap pekerja yang memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam suatu 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

PHK karena alasan pekerja/buruh 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 mempekerjakan 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 perjanjian kerja bersama tersebut dianggap mengikat dan menjadi pengecualian UU yang termuat dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang berisikan semua persetujuan yang dibuat seusia Undang-Undang yang berlaku sebagai UU bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh UU 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 sama.

Dengan berlakunya Pasal 153 ayat 1 huruf F UU Ketenagakerjaan pihak pekerja merasa dirugikan sebab, PHK dengan alasan adanya perkawinan antara sesama pekerja dalam satu perusahaan melanggar hak seseorang atas pekerjaan dan kehidupan yang layak pasal tersebut dirasa bertentangan dengan Undang-Undang lain yang berlaku, seperti UU No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan UU No. 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 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 bersama” dalam ketentuan pasal 153 ayat (1) huruf F UU Ketenagakerjaan berentangan dengan UUD dan tidak memiliki kekuatan hukum yang

mengikat frasa tersebut dianggap menjadi celah bagi perusahaan melarang pekerjanya 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 suatu 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 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.

PENUTUP

Dengan adanya Putusan MK tentang adanya ikatan perkawinan antara 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 yang mengikat. Dengan adanya putusan MK tersebut pengusaha tidak dapat mencantumkan alasan adanya PHK terhadap pekerja yang memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya 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 UU lain yang berlaku, seperti UU No.1 tahun 1974 tentang perkawinan dan UU Hak Asasi Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

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).

Website

Digital Library UIN, Sunan Ampel, [Http://digilib.uinsby.ac.id/1965/](http://digilib.uinsby.ac.id/1965/)

Repository Universitas Maranantha. [Http://repository.maranantha.edu/id/eprint/5953/](http://repository.maranantha.edu/id/eprint/5953/)

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).