

---

**FENOMENA MENIKAH DENGAN TEMAN SEKANTOR  
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TENTANG UJI MATERI  
PASAL 153 AYAT (1) HURUF F UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Oleh: Abdul Hadi**

Dosen Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana Satu Pamulang, Tangerang Selatan

Email: hadi.unpam@gmail.com

**Abstrak**

Menikah dengan teman sekantor atau yang dalam istilah hukum ketenagakerjaan disebut dengan ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam suatu perusahaan bukan merupakan fenomena baru. Masalah ini baru muncul ke permukaan ketika Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan bertentangan dengan UUD 1945. Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa pekerja yang mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan dilarang dilakukan pemutusan hubungan kerja. Sepintas isi Pasal tersebut tidak ada masalah, akan tetapi masalah muncul ketika ketentuan tersebut dikecualikan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan ini memberikan konsekuensi kepada pekerja yang melanggar larangan dalam perjanjian kerja tersebut harus mengundurkan diri atau pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja. Konsekuensi PHK ini dianggap telah mencederai hak konstitusional pekerja sebagai warga negara yang jelas-jelas telah dijamin dalam Pasal 28B Ayat (1) UUD 1945. Perjanjian kerja memang tidak bisa disamakan dengan perjanjian pada umumnya, karena selain kedudukan yang tidak seimbang antara pekerja dengan pengusaha juga adanya kebiasaan dan kepatutan secara moral yang harus diperhatikan atau yang dikenal dengan kesusilaan yang dapat mempengaruhi keabsahan suatu perjanjian kerja. Selain itu dengan adanya pertalian darah atau ikatan perkawinan pekerja dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan tidak adanya norma-norma moral, nilai-nilai agama, keamanan serta ketertiban umum di dalam suatu masyarakat demokratis yang terganggu dengan adanya pertalian darah ataupun ikatan perkawinan tersebut berdasarkan Pasal 28 J UUD 1945. Dengan demikian menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat mengesampingkan pemenuhan hak asasi manusia seperti hak atas pekerjaan hak membentuk keluarga serta mengembangkan keturunan tidak dapat dibenarkan sebagai alasan yang sah secara konstitusional.

**Kata Kunci : Menikah Dengan Teman Sekantor, Putusan MK, Ketenagakerjaan**

*Abstract*

*Married by colleagues or in labor law terms is called marriage bonds with other workers in a company is not a new phenomenon. This issue arises on the surface when the decision Constitutional Court that Article 153 Paragraph (1) Subparagraph f of Act*

---

*No 13 Of 2003 on Manpower has no legal force binding and is contradictory to the 1945 Constitution. The article 153 of Act No. 13 Of 2003 on Manpower regulates the prohibition for employers to terminate of employment. In the article mentioned that workers who have blood ties or marital ties with other workers in a company are prohibited from termination of employment. At a glance, the content of the Article is not a problem, but the problem arises when the provision is excluded in the employment agreement, company rules or collective labor agreements. This provision gives consequences to workers who violate the prohibition in the employment agreement must resign or the employer may terminate the employment. The consequences of termination of employment are deemed to have injured the workers' constitutional rights as citizens guaranteed in Article 28B Paragraph (1) of the 1945 Constitution. The employment agreement can not be equated with the agreement in general, because in addition to the unbalanced position between workers and employers also the existence of morality and propriety that must be considered or known as morality that can affect the validity of a work agreement. Addition to the existence of blood relations or marital ties of workers with other workers in a company the absence of moral norms, religious values, security and public order in a democratic society that is disturbed by the existence of blood relation or marital bond under Article 28 J Of the 1945 Constitution. With that, the making fate a requirement to override human rights such as the right to work, the right to form a family and develop offspring can not be justified as a constitutionally legitimate reason.*

**Keywords:** *Married By Colleagues, MK Decision, Manpower.*

#### **A. Pendahuluan**

Manusia adalah makhluk ciptaan tuhan yang paling sempurna, karena selain dibekali nafsu manusia dibekali akal pikiran, rasa dan kehendak. Akal merupakan potensi rohaniah manusia yang berhubungan dengan intelektualitasnya, sedangkan rasa adalah merupakan hubungan dalam bidang estetis (keindahan) dan kehendak merupakan hubungan dengan bidang moral atau etika. Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon policon*) sudah tentu tidak dapat terlepas dari pergaulan dan interaksi terhadap manusia lainnya. Interaksi manusia inilah yang kemudian menimbulkan intuisi atau rasa kepada sesama manusia untuk saling asih dan saling asuh bahkan rasa saling mencintai terhadap lawan jenisnya sebagai kodratnya manusia sebagai makhluk ciptaan tuhan yang maha esa. Hak dasar ini yang dibawa manusia sejak lahir dan melekat kepada manusia yang tidak dapat diganggu gugat atau yang kita kenal dengan istilah hak asasi manusia.

Konsep Hak Asasi Manusia sebenarnya dapat dilacak sebagai teologis lewat hubungan antara manusia sebagai makhluk dengan penciptanya. Tidak ada manusia yang lebih tinggi dari manusia lainnya dan hanya satu yang mutlak yakni adalah tuhan yang maha esa. Keberadaannya sebagai *prima facie* yang berkonskuensi pada kerelatifan pengetahuan manusia. Pengetahuan tersebut

memberikan pemahaman bahwa manusia diciptakan langsung dengan hak - haknya yang tidak dapat terpisahkan.<sup>1</sup>

Salah satu hak asasi manusia sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 28 B UUD 1945 yang dituangkan ke dalam Pasal 10 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas dari calon suami dan calon istri yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Dengan frasa “kehendak bebas” bahwa tidak ada suatu hal apapun yang dapat membatasi perkawinan kecuali yang sudah diatur Pasal 8 Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yaitu sebagai berikut:

- a. Berhubungan darah dalam garis keturunan lurus ke bawah atau ke atas;
- b. Berhubungan darah pada garis keturunan menyamping yaitu antara saudara, antara seorang dengan saudara orang tua dan antara seorang dengan saudara neneknya;
- c. Berhubungan semenda yaitu mertua, anak tiri, menantu dan ibu/bapak tiri;
- d. Berhubungan susuan yaitu orang tua susuan, anak susuan, saudara susuan, dan bibi/paman susuan;
- e. Berhubungan saudara dengan istri ataupun sebagai bibi atau kemenakan istri dalam hal seorang suami beristri lebih dari seorang;
- f. Mempunyai hubungan yang oleh agamanya atau peraturan lain yang berlaku dilarang kawin.<sup>2</sup>

Fenomena perkawinan dalam sebuah hubungan kerja kerap menjadi sesuatu yang diperdebatkan baik itu sebelum terjadinya hubungan kerja (*pre employment*) maupun selama hubungan kerja (*during employment*). Pekerja yang telah menikah selalu dianggap dapat menghambat produktifitas dan juga cenderung menghambat efesiensi perusahaan karena selain pekerja disibukan dengan urusan keluarga yang berdampak pada produktifitas kerja perusahaan berkewajiban menanggung biaya hidup keluarga pekerja seperti biaya kesehatan keluarga, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Dengan

---

<sup>1</sup>Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hal. 199.

<sup>2</sup>MR Martiman Prodjohamidjojo, *Hukum Perkawinan Indonesia*, (Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2011), hal. 18.

alasan tersebut banyak perusahaan yang kadang menyikapi hal tersebut secara berlebihan termasuk mengatur kebutuhan dasar seperti melakukan ikatan perkawinan atau menikah dengan pekerja di dalam satu perusahaan, apalagi dengan alasan mencegah terjadinya nepotisme dalam lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan itu sendiri.

Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang tidak secara eksplisit melarang pekerja yang melakukan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Akan tetapi dengan Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara langsung negara telah memberikan kepastian dan payung hukum untuk terbentuknya sebuah perjanjian yang mengharuskan pekerja yang berstatus suami atau istri yang telah melakukan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan maka salah satunya itu harus keluar bahkan dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

PHK adalah merupakan langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan hal tertentu. PHK untuk pekerja akan berpengaruh secara psikologis, ekonomis dan finansial karena pekerja akan kehilangan mata pencahariannya dan untuk mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus mengeluarkan biaya serta akan kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan baru sebagai penggantinya.<sup>3</sup>

Meskipun mekanisme pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus sudah diatur lebih dahulu dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang disepakati antara pihak pekerja dengan pengusaha, pengertian perjanjian kerja memiliki perbedaan dengan perjanjian pada umumnya. Hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan antara bawahan dan atasan (*subordinasi*) yaitu pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi akan memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial dan ekonomi mempunyai kedudukan lebih rendah untuk melakukan suatu pekerjaan. Sebagai pihak yang memerlukan pekerjaan, tidak ada pilihan bagi pekerja selain menerima apa yang sudah tercantum

---

<sup>3</sup> Zainal Asikin, et.al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 173-174.

dalam sebuah perjanjian kerja meskipun itu bertentangan secara konstitusional sekalipun.

Konsekuensi pemutusan hubungan kerja inilah yang menjadi permasalahan serius dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena selain menghalangi hak dasar pekerja yang jelas dijamin dalam Pasal 28 B Ayat (1) dan Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 juga akan berpotensi disalahgunakan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja yang menikah dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, padahal menikah merupakan hak dasar sekaligus perintah agama. Sebagai manusia sudah tentu kita tidak dapat menduga kapan dan dimana jodoh itu akan hadir dan bahkan tidak kecuali di lingkungan perusahaan sekalipun yang menjadi lingkungan sehari-hari pekerja. Sehingga bagaimana mungkin sesuatu yang berkaitan dengan rasa harus diatur sebegitu kakunya dalam sebuah perjanjian kerja terlebih diatur dalam sebuah Undang-Undang. Sehingga diperlukan kesadaran semua pihak agar semua penyelesaian permasalahan ini bisa diambil secara bijaksana dan menguntungkan semua pihak (*win-win solution*).

## **B. Pembahasan**

### **1. Kerangka Teori**

Kebebasan berkontrak dalam melakukan suatu perjanjian adalah merupakan bentuk dari adanya kedaulatan hukum yang dimiliki individu di dalam melakukan perbuatan hukum. Individu secara otonom berhak dan dapat melakukan perjanjian dengan individu maupun dengan kelompok masyarakat lain. Kekuatan mengikat perjanjian tersebut setara dengan hukum yang dibuat oleh negara antara legislatif dan pemerintah, dan siapa yang mengingkarinya maka dapat dituntut pertanggung jawabannya di hadapan hukum. Inilah yang disebut sebagai *Pacta Sunt Servanda* yaitu dimana perjanjian yang telag dibuat secara sah maka berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Dalam teori *Pacta Sunt Servanda*, suatu kontrak yang mengikat para pihak mengikatnya sama dengan kekuatan undang-undang yang dibuat parlemen (bersama dengan pemerintah) tetapi *pacta sunt servanda* berlaku hanyalah sebagai sebuah teori dasar (*grand theory*) artinya ketika diwujudkan dalam praktik maka diperlukan berbagai penafsiran dan penyesuaian.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal. 226.

Teori *Pacta Sunt Servanda* yang diajarkan Hugo Grotius bersifat universal yaitu dimana wadah dari mengikatnya sebuah kontrak tidak lain ialah dari hukum alam sendiri. Menurut Mariam Darus Badruzaman bahwa “keterikatan para pihak pada suatu perjanjian tidak semata terbatas pada apa yang diperjanjikan tetapi juga terhadap unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan secara moral”.<sup>5</sup> Oleh karena itu sejak zaman Yunani dimana Plato dan Aristoteles hingga Romawi telah disadarkan bahwa suatu kepatutan (*equity*) sangat diperlukan untuk menjaga pelaksanaan undang-undang karena kepatutan atau *equity* terletak diluar hukum yang tentu menuntut keadilan dalam situasi tertentu.

Pada teori kepatutan hukum (*equity of law theory*) G.W Paton menegaskan bahwa “kepatutan (*equity*) pada pelaksanaannya tidak berlawanan dengan hukum, tetapi pengaruhnya semakin kuat ketika dalam penyelesaian suatu sengketa yaitu dimana ketika aspek hukum tidak mengaturnya”.<sup>6</sup> Karena itu dalam sistem *Civil Law* asas itikad baik, kepatutan (*equity*) atau kepantasan akan membantu dalam suatu perumusan penyalahgunaan hak, dimana yang semula hanya dibatasi pada pelanggaran undang-undang (hukum) namun kemudian pada perkembangannya didasarkan pada nilai-nilai kepatutan (*equity*). Pertimbangan nilai-nilai kepatutan (*equity*) inilah yang diharapkan akan mengarahkan hakim kepada suatu keputusan yang seadil-adilnya berdasarkan kepatutan (*et aequo et bono*).

*Equity* atau kepatutan tidak bermaksud untuk mengubah atau mengurangi keadilan hukum, melainkan sebatas memberikan koreksi atau melengkapi dalam keadaan individu tertentu serta kondisi kasus tertentu. Dengan demikian “*summa iustitia summa iniuria*” tidak akan terjadi, karena nilai keadilan dalam hubungan antara individu dikembalikan pada proporsi yang sewajarnya.<sup>7</sup>

Menurut teori perlindungan masyarakat lemah (*social weakness protection theory*) Hugo Sinzheimer yang dalam bahasa Jerman disebut *Theorie Schutz der Sozial Schwache*.

Akan selalu ada subordinasi dalam masyarakat yaitu di antara mereka yang memerintahkan (*command*) dan juga mereka yang mematuhi (*obey*). Antara mereka yang membuat peraturan dan juga keputusan, dengan mereka yang

---

<sup>5</sup> Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: Citra Adytia Bakti, 2001), hal. 88.

<sup>6</sup> Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian (Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Bisnis)*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal. 66.

<sup>7</sup> *Ibid*, hal. 67.

mematuhi aturan dan keputusan tersebut. Kekuasaan untuk memerintah ini dalam arti kemampuan untuk memastikan kebijakan, aturan, keputusan yang dibuat dipatuhi sebagai adanya kekuatan sosial (*social power*).<sup>8</sup>

Pada konteks hukum ketenagakerjaan, Hugo Sinzheimer menaruh perhatian kepada fenomena kekuatan sosial dimana relasi hubungan kerja sebagai hubungan kekuasaan dominan dan subordinatif. Dengan secara eksplisit diakui dalam suatu peraturan perundang - undangan, maka mistifikasi atau pengecoh hukum dapat dihapuskan. Dengan demikian maka hukum ketenagakerjaan bisa menjadi hukum yang berpengaruh (*the law of dependent labour*) yang muncul sebagai suatu upaya untuk modernisasi kekuasaan majikan supaya memerintah dengan menggunakan mekanisme hukum. Esensi ini yang kemudian disebut sebagai *anthropologi* Hugo Sinzheimer sebagai bapak hukum perburuhan, bahwa tujuan peraturan perburuhan adalah untuk meningkatkan kebebasan, harga diri dan kepribadian buruh baik itu secara individual maupun keseluruhan.

## **2. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja adalah merupakan awal dari terbentuknya sebuah hubungan kerja. Hubungan antara pengusaha dan pekerja akan terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja. Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha ataupun pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Soedarjadi, perjanjian kerja adalah perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja atau buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama, yang memuat antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan serta besarnya upah yang akan diterima dan syarat-syarat lain yang disepakati bersama.<sup>9</sup>

Menurut Wiwoho Soedjono, perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha / majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Surya Candra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati*, <http://www.turc.or.id>, diakses 21 November 2016.

<sup>9</sup>Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hal. 6.

<sup>10</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hal. 55.

---

Berdasarkan pengertian diatas maka jelas bahwa batasan dari sebuah konsep hubungan kerja diawali dari suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Namun lebih dari itu, hubungan kerja yang diawali dari suatu perjanjian kerja bukan hanya untuk mengawali hubungan kerja saja tetapi disaat mengakhiri suatu hubungan kerja itu sendiri termasuk saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada hakikatnya bahwa suatu perjanjian kerja merupakan turunan dari pada perjanjian pada umumnya, sehingga ketentuan syarat sah perjanjian kerja haruslah berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt) yaitu :

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya :
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan :
- c. Suatu pokok persoalan tertentu ;
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang.<sup>11</sup>

Secara khusus syarat sah perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu syarat materil dan syarat formil. Syarat materil ini diatur dalam Pasal 52 dan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Syarat-syarat materil dari perjanjian kerja berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak ;

Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya *dwang*, *dwaling* dan *bedrog* (penipuan, paksaan dan kekhilafan). Kenyataan dalam hubungan kerja buruh terutama yang *unskillabour* tidak secara mutlak dapat menentukan kehendaknya, ini dapat terjadi karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk kompensasi dalam melakukan suatu hubungan kerja.<sup>12</sup>

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ;

Dalam hukum ketenagakerjaan seseorang dapat dikatakan dewasa apabila ia telah berumur 18 Tahun. Berdasarkan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang pengesahan konvensi ILO No. 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja (LN Tahun 1999 No. 56) yaitu usia minimum yang telah ditetapkan tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak tidak

---

<sup>11</sup>Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (Bandung: Citra Umbara, 2010), hal. 344.

<sup>12</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal.

boleh kurang dari 15 tahun. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (1) yaitu usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang karena sifat atau karena keadaan lingkungan dimana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral tidak boleh kurang dari 18 tahun. Dengan demikian maka seseorang dapat dikatakan mampu dan cakap melakukan perbuatan hukum dalam hukum ketenagakerjaan apabila usianya telah 18 tahun dan apabila terpaksa maka usia minimumnya adalah 15 tahun.<sup>13</sup>

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ;

“Pekerjaan adalah bagian dari objek yang diperjanjikan artinya bahwa setiap orang bebas melakukan suatu hubungan kerja selama objek perjanjian ada yaitu melakukan pekerjaan”.<sup>14</sup>

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat yang ke empat ini sama dengan *causa* halal atau yang diperbolehkan. *Causa* yang diperbolehkan dengan istilah halal ini lebih mengarah kepada agama, dimana objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja asal tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Dari ke empat syarat-syarat materil tersebut bersifat kumulatif dan bukan bersifat alternatif artinya untuk dapat dikatakan perjanjian tersebut sah maka harus terpenuhi semua syarat-syaratnya lebih dulu. Apabila salah satu dari syarat sahnya perjanjian kerja tersebut baik itu yang mengandung syarat formil dan materilnya tidak terpenuhi maka perjanjian kerja tersebut dapat dikatakan tidak sah dan dapat dikatakan batal dan dianggap tidak pernah ada.

Syarat kemampuan, kecakapan dan juga kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian disebut juga syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian dan sedangkan syarat dari adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan hal itu harus halal disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjiannya. Apabila dari syarat objektif tidak terpenuhi oleh syarat subjektif maka akibatnya dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hal. 44.

<sup>14</sup> *Ibid*, hal. 45.

<sup>15</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 68.

Selain ketentuan materil perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat formil sesuai Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- 1). Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
  - a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha ;
  - b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja ;
  - c. Jabatan atau jenis pekerjaan ;
  - d. Tempat pekerjaan ;
  - e. Besaran upah dan cara pembayarannya ;
  - f. Syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja ;
  - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja ;
  - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat ;
  - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2). Ketentuan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf e dan f tidak boleh bertentangan pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3). Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya dua rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu perjanjian kerja).

### **3. Kajian Yuridis Terhadap Fenomena Menikah Dengan Teman Sekantor**

Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah ketentuan yang mengatur tentang larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Salah satu larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja adalah Ayat (1) Huruf f menyatakan bahwa pekerja / buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja / buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan ini sepintas tidak ada masalah karena seolah tidak ada alasan bagi pengusaha untuk bisa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja / buruh lainnya di dalam satu perusahaan. Akan tetapi masalah kemudian muncul pada saat ketentuan tersebut dikecualikan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dengan kata lain pengusaha boleh melakukan pemutusan

hubungan kerja kepada pekerja yang melanggar perjanjian kerja yang memuat klausula dilarang mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dalam satu perusahaan.

Bahkan permasalahan ini semakin rumit pada saat pekerja ingin melakukan perkawinan dengan pekerja lainnya pada satu perusahaan, karena selain salah satu pekerja tersebut harus mengundurkan diri, pengusaha juga dapat secara langsung melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja tersebut. Konsekuensi PHK inilah yang kemudian dianggap melanggar hak konstitusional pekerja yang juga bagian dari warga negara Indonesia dimana hak dasar untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah seolah dihadapkan pada dua pilihan yang sulit. Bagaimana tidak, apabila pekerja tetap melaksanakan hak konstitusional-nya maka pekerja harus dihadapkan dengan pemutusan hubungan kerja yang akan berdampak pada kebutuhannya secara finansial. Permasalahan ini yang kemudian Mahkamah Konstitusi menguji konstitusionalitas Pasal 153 Ayat 1 Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 28 D Ayat 2 UUD 1945 telah menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Pasal 153 Ayat 1 Huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan bahwa pekerja tidak boleh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan dan menjadikan hal itu sebagai dasar dilakukannya pemutusan hubungan kerja ialah saling bertentangan. Secara eksplisit memang hak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan itu bukan hak asasi yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun seperti yang di maksud dalam Pasal 28 I Ayat 1 UUD 1945, namun bukan berarti hak tersebut di dalam keadaan tertentu dapat disimpangi. Adanya Pasal 28 B Ayat 1 UUD 1945 tentang hak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah adalah hak mutlak warga negara yang tidak dapat ditawar lagi termasuk pembatasan melalui hubungan kerja.

Pembatasan perkawinan hanya dapat diatur berdasarkan ketentuan Pasal 8 Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yaitu :

- a. Berhubungan darah dalam garis keturunan lurus ke bawah atau ke atas ;
- b. Berhubungan darah pada garis keturunan menyamping yaitu antara saudara, seorang dengan saudara orang tua dan seorang dengan saudara neneknya ;
- c. Berhubungan semenda yaitu mertua, anak tiri, menantu dan ibu/bapak tiri ;

- d. Berhubungan susuan yaitu orang tua susuan, anak susuan, saudara susuan dan bibi atau paman susuan ;
- e. Berhubungan saudara dengan istri atau sebagai bibi atau kemenakan dari istri, dalam hal seorang suami beristri lebih dari seorang ;
- f. Mempunyai hubungan yang oleh agamanya atau peraturan lain yang berlaku dilarang kawin.<sup>16</sup>

Frasa “peraturan lain yang berlaku dilarang kawin” seperti dimaksud Pasal 8 huruf f bukan diinterpretasikan sempit dan cenderung dapat membatasi hak warga negara secara konstitusional, pada Pasal 28 J Ayat 2 UUD 1945 telah menjelaskan bahwa pembatasan hak asasi manusia itu hanya dapat dilakukan dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan dan juga penghormatan atas hak serta kebebasan orang lain untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai pertimbangan moral, nilai agama, keamanan dan juga ketertiban umum dalam masyarakat yang demokratis. Pasal 153 Ayat 1 huruf f Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memenuhi syarat penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain karena tidak ada hak atau kebebasan orang lain yang terganggu dengan adanya pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan antara pekerja dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan serta tidak adanya norma moral dan nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam masyarakat yang terganggu dengan adanya perkawinan pekerja tersebut. Tetapi Frasa, “peraturan lain yang berlaku dilarang kawin” seperti dimaksud Pasal 8 huruf f lebih sesuai apabila diinterpretasikan sebagai perkawinan sejenis seperti LGBT, perkawinan dengan anak yang masih dibawah umur dan perkawinan lainnya yang dianggap bertentangan dengan norma moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban dalam masyarakat.

Pembatasan perkawinan antara pekerja dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan menekankan kepada perjanjian kerja, seperti dalam frasa kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Prinsip *pacta sunt servanda* yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerdara tidak selalu dianggap sesuai dengan semua perjanjian karena pada prinsipnya *pacta sunt servanda* lebih menekankan kepada prinsip kebebasan berkontrak sebagai syarat sahnya suatu perjanjian. Kebebasan berkontrak pada suatu perjanjian menekankan keseimbangan

---

<sup>16</sup> MR Martiman Prodjohamidjojo, *Op. cit.* hal. 18.

kedudukan (proporsionalitas) para pihak yang membuat perjanjian. Keseimbangan kedudukan ini yang tidak tampak dalam sebuah perjanjian kerja, pekerja sebagai pihak yang lemah berada pada posisi yang tidak seimbang karena kedudukannya yang membutuhkan pekerjaan.

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi) pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pekerja yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, adanya wewenang perintah ini yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.<sup>17</sup>

Pada prinsip *pacta sunt servanda* bahwa “keterikatan para pihak pada suatu perjanjian tidak semata terbatas pada apa yang diperjanjikan tetapi juga terhadap unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan secara moral”.<sup>18</sup> Dengan batasan ini jelas bahwa syarat sahnya perjanjian tidak hanya terbatas pada objek yang diperjanjikan yaitu pekerjaan, tetapi adanya kebiasaan dan kepatutan yang harus diperhatikan para pihak pada sebuah perjanjian kerja. Menikah dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan adalah merupakan sebuah takdir yang tidak dapat dielakan dan sekaligus akan membentuk pekerja sebagai individu yang baik dan bermoralitas. Sehingga tidak pantas rasanya apabila hal yang paling mendasar bagi setiap manusia seperti perkawinan harus dibatasi dan diatur sebegitu kakunya dalam sebuah perjanjian kerja, apalagi dengan alasan mencegah terjadinya praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta agar tidak terjadi konflik kepentingan (*conflict of interest*) dalam suatu perusahaan.

Konflik kepentingan (*conflict of interest*) bisanya terjadi ketika pekerja pada posisi tertentu memiliki kepentingan profesional dan pribadi yang bersinggungan. Namun bukan berarti mereka yang memiliki pertalian darah atau memiliki ikatan perkawinan cenderung melakukan perbuatan yang kolusif dan nepotisme sehingga terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*) pada suatu perusahaan, karena itu berkaitan langsung dengan perilaku dan juga mentalitas seseorang. Perusahaan seharusnya bisa membuat semacam peraturan perusahaan yang dapat membangun kondisi kerja dan integrasi pekerja yang baik misalnya saja dengan menempatkan pekerja yang memiliki pertalian darah ataupun memiliki ikatan perkawinan pada divisi

---

<sup>17</sup> Lalu Husni, *Op. cit.*, hal. 65.

<sup>18</sup> Mariam darus Badruzaman, *Op. cit.*, hal. 88.

ataupun departemen yang berbeda sehingga terwujudnya kondisi kerja yang baik, profesional dan berkeadilan.

Pembatasan konstitusional sebagaimana dalam pasal 28 J ayat 2 UUD 1945 adalah semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat yang demokratis. Salah satu tujuan dibentuknya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan dan persamaan perlakuan tanpa diskriminasi dan/atau dasar apapun guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan Pasal 153 Ayat 1 huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Inkonstitusional, ini membuktikan semakin banyaknya inkonsistensi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.

Inkonsistensi hukum ketenagakerjaan dikarenakan politik hukum yang lebih mementingkan kebijakan keberlakuan (*enactment policy*) dan mengabaikan kebijakan dasar (*basic policy*) menjadi faktor utama timbulnya inkonsistensi serta banyak perumusan peraturan perundang-undangan yang kurang jelas yang menjadikan sulitnya pelaksanaan dilapangan dan menimbulkan banyak interpretasi yang berakibat terjadinya inkonsistensi dengan konstitusi (UUD 1945) maupun dengan peraturan lainnya baik sederajat maupun tidak.<sup>19</sup>

Dalam *anthropologi* Hugo Sinzheimer dikatakan bahwa tujuan dibentuknya peraturan ketenagakerjaan ialah meningkatkan kebebasan, harga diri, kepribadian pekerja/buruh dari fenomena kekuatan sosial, dimana relasi atau hubungan kerja sebagai hubungan kekuasaan yang dominan dan subordinatif harus diakui dalam suatu peraturan perundang-undangan supaya mistifikasi atau pengecoh hukum dapat dihapuskan sehingga modernisasi hukum ketenagakerjaan menjadi hukum yang berpengaruh (*the law of dependent labour*). Dengan adanya masalah Pasal 153 Ayat 1 huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 membuktikan bahwa peraturan ketenagakerjaan Indonesia masih memerlukan pengkajian lebih lanjut, bukan untuk mencari mana yang paling benar tetapi untuk menemukan mana yang paling tepat untuk meningkatkan

---

<sup>19</sup>Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: Soft Media, 2011), hal.. 24.

kesejahteraan bersama. Sehingga tidak ada lagi peraturan ketenagakerjaan yang menjadi hak dasar manusia yang bersifat takdir sebagai syarat untuk mengesampingkan pemenuhan hak asasi manusia dalam hal ini hak atas pekerjaan serta hak untuk membentuk keluarga dan mengembangkan keturunan dijadikan alasan yang sah untuk membatasi hak dasar tiap warga negara secara konstitusional.

### **C. Kesimpulan**

Dalam suatu hubungan kerja perjanjian kerja memang mempunyai peranan yang sangat penting selain untuk menjamin hubungan kerja supaya dapat berjalan sebagaimana mestinya perjanjian kerja juga memberikan kepastian hukum untuk perlindungan hukum kepada masing-masing pihak baik pada saat sebelum bekerja (*pre employment*), selama bekerja (*pre employment*), dan masa setelah kerja (*post employment*). Namun meskipun demikian di dalam pembentukan perjanjian kerja tidak hanya memperhatikan pada apa yang diperjanjikan tapi juga memperhatikan kebiasaan dan kepatutan secara moral yang harus diperhatikan atau yang dikenal dengan kesusilaan yang dapat mempengaruhi keabsahan suatu perjanjian kerja itu sendiri. Pasal 153 Ayat 1 huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan Inkonstusional terhadap UUD 1945 bahwa tidak ada norma-norma moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum di dalam suatu masyarakat yang demokratis yang terganggu dengan adanya pekerja dalam satu perusahaan memiliki pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan. Dengan keputusan ini bukan untuk mencari mana yang paling benar akan tetapi untuk menemukan mana yang paling tepat untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.

## **Daftar Pustaka**

### **Buku**

Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: Soft Media, 2011).

Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian (Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Bisnis)*, (Jakarta: Kencana, 2013).

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).

Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012).

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: Citra Adytia Bakti, 2001).

Martiman Prodjohamidjojo, *Hukum Perkawinan*, (Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2011).

Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2013).

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008).

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012).

Zainal Asikin, et.al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008).

### **Peraturan Perundang -Undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Website**

Surya Candra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan yang Sejati*, <http://www.turc.or.id>, diakses 21 november 2016.