



## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI SUAMI ISTRI YANG BEKERJA PADA SATU PERUSAHAAN SETELAH PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017

**Gusti Ayu Ratih Damayanti**

Dosen FH Universitas Islam Al-Azhar

email: [gekratihdamayanti1902@gmail.com](mailto:gekratihdamayanti1902@gmail.com)

**Masniwati**

Dosen FH Universitas Islam Al-Azhar

email: [masniwati6@gmail.com](mailto:masniwati6@gmail.com)

### ABSTRAK

Sebelum keluar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/ PUU-XV/2017 salah satu pasangan suami istri biasanya diwajibkan mengundurkan diri dari satu perusahaan atau salah satu pasangan di PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh perusahaan apabila memiliki ikatan perkawinan. Perusahaan memiliki kuasa penuh menentukan boleh tidaknya sepasang suami istri bekerja berdampingan asal sebelumnya sudah ditetapkan dalam kontrak kerja atau peraturan perusahaan. Berdasarkan latar belakang, maka ditarik permasalahan yaitu (1) Bagaimanakah seharusnya pengaturan pasangan suami istri yang bekerja pada satu perusahaan setelah Putusan MK Nomor 13 / PUU-XV/2017? (2) Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi suami istri yang bekerja pada satu perusahaan setelah Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017? Penelitian hukum normatif dalam tulisan ini menggunakan pendekatan perundang – undangan dan pendekatan analisis konsep dengan mengacu pada bahan hukum. Pengumpulan bahan - bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan. Teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah teknik deskripsi serta dianalisa secara kualitatif. Kesimpulan yaitu (1) Pengaturan bagi suami istri yang bekerja pada satu perusahaan seharusnya mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga. Mahkamah Konstitusi telah meniadakan hukum yang memberikan ruang kepada Pengusaha untuk membuat larangan menikah bagi Pekerja atau Buruh dalam satu kantor sebagaimana yang diatur Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 Tahun 2003 sekaligus menciptakan keadaan hukum baru yang memperbolehkan Pekerja atau Buruh menikah dengan rekan sejawatnya dalam satu kantor. (2) Uji materiil Pasal 153 ayat (1) huruf (f) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 kepada Mahkamah Konstitusi merupakan bentuk perlindungan hukum bagi suami istri yang bekerja pada satu perusahaan. Setelah keluarnya Putusan MK No 13/ PUU-XV/2017 memberikan jaminan kepastian hukum bagi pekerja dan pemberi kerja sebagai dasar membuat perjanjian kerja bersama (PKB).

**Kata kunci : Perlindungan hukum – Hak atas pekerjaan**

### A. Pendahuluan

Lahirnya peraturan perundangan - undangan ketenagakerjaan menghendaki adanya keseimbangan perlakuan yuridis untuk pekerja dan majikan sehingga tercipta kesejahteraan dan keadilan yang rasional. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur segala macam tentang ketenagakerjaan begitu juga masalah hubungan kerja, perlindungan kerja dan perselisihannya.

Kepastian hukum sangat diperlukan bagi para pekerja termasuk bagi pasangan suami istri yang bekerja di satu tempat yang sama, dimana sebelum keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/ PUU-XV/2017 salah satu pasangan suami istri biasanya diwajibkan mengundurkan diri dari satu perusahaan atau salah satu pasangan akan di PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh perusahaan apabila memiliki ikatan perkawinan. Negara sebetulnya tidak menyatakan larangan atau izin secara eksplisit. Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 153 ayat (1) huruf (f) disebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja 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.

Umumnya hal ini muncul sebagai pencegahan adanya perlakuan khusus atau tindakan nepotisme, apalagi jika salah satu pasangan berstatus senior. Selain itu, sentimen dari konflik pribadi mereka di rumah dikhawatirkan bisa terbawa ke tempat kerja, sehingga merusak suasana kerja dan profesionalitas di tempat kerja<sup>1</sup>

Saat ini beberapa perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun swasta menetapkan suatu klausul yang membatasi hak untuk melangsungkan perkawinan antara sesama pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Pembatasan tersebut artinya apabila antara pekerja melangsungkan perkawinan, maka salah satu dari mereka harus mundur dari perusahaan atau bahkan mendapat PHK berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini tidak secara eksplisit dinyatakan sebagai larangan kawin, namun perusahaan dalam hal ini secara halus menghimbau pekerjaannya untuk tidak bekerja satu atap dengan pasangan suami/istrinya.

Permasalahan yang muncul adalah apakah pembatasan semacam tersebut diperkenankan oleh hukum di Indonesia, mengingat hak untuk berkeluarga adalah hak asasi manusia yang diatur dalam Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak untuk berkeluarga ini pun diatur dalam Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Kemudian, karena permasalahan ini menyangkut pekerja perlu dikaji pula kesesuaiannya berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan, karena pembatasan ini berhubungan dengan perkawinan.<sup>2</sup> Sebagai suatu negara yang menganut konsep negara hukum maka Indonesia wajib mengakui dan melindungi Hak Asasi Manusia. Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan Hak Asasi Manusia merupakan tanggung jawab pemerintah, dimana hal tersebut dilakukan sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis. Oleh karena itu, pelaksanaannya harus dijamin dan diatur dalam peraturan perundang - undangan.

Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam ranah perkawinan diatur dalam Pasal 28B ayat (1) UUD NRI 1945, yang menentukan “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.” Sedangkan mengenai hak atas pekerjaan diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menentukan “Tiap - tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Kemudian Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menentukan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Apabila

1 F.X. Djulmialdji, 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 33

2 Rhona K.M. Smith 2008, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia UII (Pusham UII), Yogyakarta hal 41

ketiga pasal tersebut dikaitkan dengan permasalahan yang penulis kaji, maka dapat disimpulkan bahwa manusia memiliki hak asasi untuk berkeluarga dan bekerja. Pasal 28J ayat (1) UUD NRI 1945 menyebutkan setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Walaupun demikian, ternyata hak asasi manusia dapat dibatasi. Pembatasan tersebut dapat ditemukan dalam Pasal 28 J ayat (2) yang menyebutkan: “Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang - undang dengan maksud semata - mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai - nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Undang - Undang Dasar 1945 membolehkan adanya pembatasan terhadap hak asasi manusia apabila hal tersebut untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai - nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis. Pembatasan tersebut ditetapkan dalam suatu undang - undang. Namun tidak semua hak dapat dibatasi. Ada beberapa hak asasi manusia yang tidak dapat disimpangi. Hal ini diatur dalam Pasal 28 I Undang - Undang Dasar 1945. Adapun ketentuan pasal tersebut adalah Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun. Jenis hak asasi manusia yang diatur dalam Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) tidak termasuk ke dalam hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun, sehingga dapat ditafsirkan bahwa hak asasi manusia tersebut dapat dibatasi sebagaimana diatur dalam Pasal 28J Undang - Undang Dasar 1945. Berkenaan dengan apakah pembatasan terhadap dua jenis hak asasi manusia tersebut terkait larangan kawin antara sesama pekerja dalam satu perusahaan, maka yang perlu ditelusuri lebih lanjut adalah Undang - Undang Perkawinan dan Undang - Undang Ketenagakerjaan.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimanakah seharusnya pengaturan pasangan suami istri yang bekerja pada satu perusahaan setelah Putusan MK Nomor 13 / PUU-XV/2017?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi suami istri yang bekerja pada satu perusahaan setelah Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017?

## **C. Metode Penelitian**

Jenis penelitian dalam tulisan ini adalah penelitian hukum normatif yaitu dilakukan dengan cara mengkaji bahan - bahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pasangan suami istri yang bekerja pada satu perusahaan dengan mendasarkan pada pendekatan perundang - undangan dan pendekatan konsep. Pengumpulan bahan - bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan. Teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah teknik deskripsi yaitu menggambarkan mengenai hak dan kewajiban pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum setelah keluarnya putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, selanjutnya dianalisa secara kualitatif.

## D. Kajian Teoritis

Perlindungan asal kata dari kata lindung. Padanan kata ini dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan sebagai:<sup>3</sup>

1. Tempat berlindung,
2. Perbuatan atau hal dan sebagainya yang memperlindungi. Padanan kata perlindungan dalam bahasa Inggris adalah *protection*, yang artinya “
  - 1) perlindungan,
  - 2) pembelaan,
  - 3) penjagaan,
  - 4) proteksi. Adapun bentuk kata kerjanya, *protect* (vt), artinya
    - a. membela kepentingan-kepentingannya,
    - b. melindungi,
    - c. menjaga.

Sarana perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon ada 2 yaitu *pertama*, Perlindungan hukum preventif, tujuannya mencegah terjadinya sengketa dimana tindakan pemerintah didasarkan kebebasan bertindak/diskresi dan *kedua* Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang penanganannya oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi.<sup>4</sup>

Perlindungan hukum selalu diasosiasikan dengan konsep *rechtstaat* atau konsep *rule of law* karena lahirnya konsep - konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia termasuk didalamnya perlindungan terhadap hak – hak pekerja/buruh. Fokus kajian yang akan dibahas dalam penelitian ini terkait hak – hak pekerja yaitu hak untuk membentuk keluarga dan hak atas pekerjaan. UU No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia khususnya Pasal 10 menyebutkan bahwa Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah yang hanya dapat berlangsung atas kehendak kedua calon suami dan istri yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundangan. Selain hak untuk berkeluarga, dalam penelitian ini juga akan membahas hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan adalah sebuah konsep yang menyatakan bahwa semua orang memiliki hak untuk bekerja atau turut serta dalam kegiatan produktif dan mereka tidak boleh dilarang untuk melakukan hal tersebut. Pengaturan hak atas pekerjaan secara spesifik diatur dalam Pasal 38 UU No 39 Tahun 1999 Tentang HAM yang menentukan :

- Ayat (1) “Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”;
- Ayat (2) “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat – syarat ketenagakerjaan”;
- Ayat (3) “Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat – syarat perjanjian kerja yang sama”;
- Ayat (4) “Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sepadan dan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya”.

<sup>3</sup> Surayin, 2007, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Yrama Widya, Bandung, hal 298

<sup>4</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm 51

Hak asasi manusia pada dasarnya menunjukkan kekuasaan atau wewenang yang dimiliki seseorang bersifat mendasar. Oleh karena hak asasi bersifat mendasar dan fundamental, maka pemenuhannya bersifat imperatif<sup>5</sup> Hukum melindungi kepentingan manusia dengan mengalokasikan kekuasaan untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut. Hukum dan hak asasi manusia merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena yang namanya hukum sudah pasti melindungi kepentingan manusia agar eksistensi kemanusiaannya terjaga atau tidak diganggu oleh manusia lainnya.<sup>6</sup>

## E. Pembahasan

### 1. Pengaturan pasangan suami istri yang bekerja pada satu perusahaan setelah Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017

Hak menguji merupakan kewenangan yang diberikan kepada badan politik maupun hakim untuk melakukan pengujian terhadap hasil perundang – undangan yang dikeluarkan oleh badan eksekutif dan badan legislatif. Pengujian dilakukan untuk menguji *kesahihan* dan daya laku suatu produk hukum. Untuk produk hukum berupa undang – undang yang dihasilkan oleh lembaga negara yaitu Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pengujian dilakukan oleh suatu badan yudisial yang disebut Mahkamah Konstitusi (MK).

Pasal 4 Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang – Undang Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia menyebutkan bahwa :

- (1) Permohonan pengujian undang – undang meliputi pengujian formil dan/atau pengujian materiil;
- (2) Pengujian materiil adalah pengujian undang – undang yang berkenaan dengan materi muatan dalam ayat, pasal dan/atau bagian undang – undang yang dianggap bertentangan dengan UUD;
- (3) Pengujian formil adalah pengujian undang – undang yang berkenaan proses pembentukan undang – undang dan hal – hal lain yang tidak termasuk pengujian materiil sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Hak uji yang dilakukan oleh badan yudisial merupakan pengujian yang lebih obyektif, karena dapat memberikan penafsiran terhadap suatu produk hukum yang dibuat oleh lembaga negara lainnya. Mahkamah Konstitusi (MK) hanya berwenang untuk membatalkan atau tidak suatu norma yang terdapat dalam suatu undang – undang, karena jika MK melakukan kewenangan yang lebih dari sekedar membatalkan norma dalam undang – undang maka MK akan menjadi *super body* karena badan ini berwenang melakukan penafsiran terhadap Undang – Undang Dasar (UUD).

Pengujian terhadap UU Ketenagakerjaan khususnya Pasal 153 ayat (1) huruf (f) dilakukan oleh pihak – pihak yang merasa dirugikan dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena ikatan perkawinan. Namun, ketentuan (larangan) tersebut tidak berlaku bagi pekerja atau buruh yang telah menikah sebelum terikat dengan PK dan/atau PP/PKB. Dengan perkataan lain, pekerja/buruh yang telah menikah sebelum adanya pengaturan dalam PK, PP/PKB tidak dapat di-PHK karena alasan pernikahan sesama pekerja dalam satu perusahaan.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Yahya Ahmad Zein, 2012, *Problematika Hak Asai Manusia*, Liberty, Yogyakarta, hal 10

<sup>6</sup> Lalu Husni, 2009, *Hukum Hak Asasi Manusia*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, hlm 18s

<sup>7</sup>[https://lipi.go.id/lipimedia/hasil-kajianlipi-uu-ketenagakerjaan-masih\\_lemah/7482.25April2012](https://lipi.go.id/lipimedia/hasil-kajianlipi-uu-ketenagakerjaan-masih_lemah/7482.25April2012) diakses tanggal 20 Januari 2020

Perjanjian perburuhan atau yang sekarang biasa disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dijelaskan dalam Pasal 1601n KUH Perdata yaitu Tiap janji antara majikan dan buruh, yang bertentangan dengan suatu perjanjian perburuhan kolektif yang mengikat mereka berdua, dapat dibatalkan atas permintaan – permintaan masing – masing dari mereka yang menjadi pihak dalam perjanjian perburuhan kolektif, kecuali namun itu si majikan sendiri. Yang dinamakan Perjanjian perburuhan kolektif adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih ataupun suatu perkumpulan majikan atau lebih yang berbentuk badan hukum disatu pihak, dan suatu perkumpulan buruh atau lebih yang berbentuk badan hukum, tentang syarat – syarat pekerjaan yang harus diindahkan sewaktu membuat perjanjian perburuhan. Pasal 1 ayat (2) Undang – undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan menyebutkan “Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat – serikat buruh yang terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata – mata memuat syarat – syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja”. Dengan adanya dua pengertian tentang perjanjian perburuhan yang berasal dari kedua dasar hukum tersebut, ternyata diantara keduanya terdapat perbedaan, walaupun perbedaan tersebut sifatnya tidak terlalu prinsip, karena perbedaan tersebut hanya disesuaikan dengan perkembangan waktu, dimana dan kapan peraturan perundangan – undangan tersebut dibuat. Perbedaan tersebut antara lain adalah, jika didalam pengertian KUH Perdata, keberadaan serikat buruh haruslah berstatus sebagai badan hukum dan pembentukannya secara otomatis harus dihadapan notaris. Sedangkan menurut UU Nomor 21 Tahun 1954, keberadaan serikat buruh dianggap ada dan sah apabila telah terdaftar di Kementerian Perburuhan (sekarang Kementerian Tenaga Kerja) yang biasanya wewenang tersebut bisa didelegasikan kepada Kantor Wilayah Kementerian Tenaga Kerja setempat.<sup>8</sup> Pasal 18 ayat (1) Undang – undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat pekerja/Serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk dicatat. Dengan telah diundangkannya Undang – undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan, maka ketentuan Pasal 1601n KUH Perdata harus dipandang telah dihapus.

Didalam Mukadimah tentang Pedoman Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara lain disebutkan bahwa pengusaha dan serikat pekerja menyadari sepenuhnya untuk menjamin terpeliharanya kerjasama yang baik, terciptanya ketenangan kerja dan kepastian usaha diperlukan adanya Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang didalamnya mengatur hak dan kewajiban masing – masing pihak dan dituangkan dalam bentuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang secara keseluruhan harus mendorong kegairahan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.<sup>9</sup>

Didalam penjelasan Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara lain dijelaskan bahwa Perjanjian Perburuhan ialah peraturan induk bagi perjanjian kerja, antara seorang anggota buruh pada satu pihak dengan seorang majikan atau seorang anggota perkumpulan majikan pada pihak yang lain. Karena perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama merupakan peraturan induk dari perjanjian kerja, maka perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan keberadaan perjanjian perburuhan dan ketentuan – ketentuan yang ada dalam perjanjian perburuhan

<sup>8</sup>Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 102

<sup>9</sup> *Ibid*, hal 104

secara otomatis beralih kedalam perjanjian kerja. Perjanjian perburuhan merupakan jembatan untuk menuju terciptanya perjanjian kerja yang baik.

Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan uji materi Pasal 153 ayat (1) Huruf (f) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam pertimbangannya, MK menyatakan bahwa, pertalian darah atau perkawinan adalah takdir, hal yang tak dapat dielakkan. Selain itu, dengan adanya perkawinan, tidak ada hak orang lain yang terganggu. MK juga menyatakan, perusahaan mensyaratkan pekerja atau buruh tidak boleh mempunyai pertalian darah atau perkawinan dengan pekerja lain dalam satu perusahaan dan menjadikan hal itu sebagai alasan pemutusan hubungan kerja tidak sejalan dengan norma Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 serta Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*. Untuk kasus-kasus yang telah diputuskan sebelum ditetapkannya Putusan MK No.13/PUU-XV/2017 dan telah dituangkan dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia nantinya maka PHK yang terjadi tetap berlaku atau tidak dapat dibatalkan demi hukum. Namun untuk kasus PHK yang terjadi setelah Putusan MK No.13/PUU-XV/2017 tertuang dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia bisa saja berlaku bila ada kesepakatan Berita Acara yang dibuat oleh pegawai yang bersangkutan dengan manajemen perusahaan tempat bekerja pasangan suami istri tersebut .

Akan tetapi berbeda penanganannya bila proses PHK terjadi tanpa adanya kesepakatan Berita Acara yang dibuat oleh pekerja yang bersangkutan dengan manajemen perusahaan setempat. Dalam hal kasus PHK terjadi tanpa ada kesepakatan Berita Acara yang dibuat maka hal tersebut dapat dibawa ke ranah hukum Pengadilan Hubungan Industrial untuk ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial tersebut akan sah tidaknya PHK yang terjadi. Dengan melihat kondisi diatas maka terjadi kekosongan aturan dalam pengaturan pernikahan antar pegawai yang memiliki dasar hukum. Bilamana manajemen perusahaan tidak segera mengaturnya kembali dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka akan terjadi banyak kasus persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial seluruh wilayah Indonesia dan tentu saja hal tersebut akan menimbulkan biaya yang tidak sedikit dan memakan waktu yang lama. Solusi terbaik adalah membawa permasalahan tersebut kembali kedalam meja perundingan PKB dengan pihak serikat pekerja. Namun permasalahan yang timbul mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker Nomor 28 Tahun 2014) dikaitkan dengan kondisi hubungan industrial yang ada sekarang adalah melakukan perundingan PKB baru dengan salah satu ataupun maksimal 3 (tiga) serikat pekerja merupakan perselisihan kepentingan dan itu perlu proses hukum yang panjang. Langkah terbaik adalah dengan melakukan adendum kembali PKB pihak perusahaan dengan Serikat Pekerja di perusahaan, karena hal tersebut merupakan kategori perselisihan hak antara manajemen perusahaan dengan Serikat Pekerja sebagai para pihak yang menandatangani PKB. Prosesnya bisa dilakukan secara *Bipartit* ataupun *Tripartit* dengan dimediasi oleh Dirjen Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kemanakertrans.

## **2. Bentuk perlindungan hukum bagi suami istri yang bekerja pada satu perusahaan setelah Putusan MK No 13/PUU-XV/2017**

Perlindungan buruh/pekerja mengandung makna segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada buruh/pekerja. Tujuan

dari hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.<sup>10</sup>

Penegakan hukum ketenagakerjaan khususnya masalah perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak - hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perlindungan terhadap hak – hak dasar pekerja merupakan bagian dari perlindungan HAM.

Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai hak mendapatkan pekerjaan merupakan hak konstitusional yang dilindungi dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dan hak konstitusional untuk membentuk keluarga yang diatur dalam Pasal 28B ayat (1) UUD 1945 telah dibatasi dengan adanya ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf (f) Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan perjanjian kerja menghalangi hak pekerja untuk menikah dalam satu institusi karena pekerja harus mengalami pemutusan hubungan kerja untuk dapat melaksanakan haknya membentuk keluarga yang sebenarnya dijamin dalam konstitusi dan peraturan perundang - undangan. Pengujian Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No 13 Tahun 2003 dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” bertentangan dengan UUD 1945.

Negara Indonesia wajib mengedepankan perlindungan hukum secara preventif dan represif mencakup seluruh ranah lapangan hukum baik Hukum Administrasi Negara, Hukum Tata Negara, Hukum Pidana, Hukum Perdata dan termasuk didalamnya Hukum Ketenagakerjaan. Perlindungan konstitusional selayaknya menjamin hak – hak individu dan menentukan cara prosedural untuk memperoleh perlindungan atas hak – hak yang dijamin.

Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang - undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban, sedangkan perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dirasakan oleh buruh/pekerja tidak memberikan perlindungan dan melanggar hak – hak buruh/pekerja yang telah dijamin oleh UUD 1945 berarti juga melanggar hak – hak konstitusional warga negara, maka diajukan uji materiil (*judicial review*) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 153 ayat (1) huruf (f) kepada Mahkamah Konstitusi (MK). Keberadaan MK dimaksudkan untuk melindungi hak konstitusional warga negara, dimana hak konstitusional adalah hak – hak warga negara atau hak asasi yang telah diatur dalam konstitusi (UUD NRI 1945).

10 Dede Agus, 2011, “Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Putusan Dalam Perkara Permohonan Pengujian UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD

1945 Dalam Rangka Perlindungan Buruh/Pekerja”, *Jurnal Konstitusi*, Volume II Nomor 2, PKK-FH Universitas Mataram, hal 112



## F. Kesimpulan

1. Pengaturan bagi suami istri yang bekerja pada satu perusahaan seharusnya mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, Mahkamah Konstitusi telah meniadakan hukum yang memberikan ruang kepada Pengusaha untuk membuat larangan menikah bagi Pekerja atau Buruh dalam satu kantor sebagaimana yang diatur Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sekaligus menciptakan keadaan hukum baru yang memperbolehkan Pekerja atau Buruh menikah dengan rekan sejawatnya dalam satu kantor.
2. Uji materiil Pasal 153 ayat (1) huruf (f) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 kepada Mahkamah Konstitusi merupakan bentuk perlindungan hukum bagi suami istri yang bekerja pada satu perusahaan. Setelah keluarnya Putusan MK No 13/ PUU-XV/2017 memberikan jaminan kepastian hukum bagi pekerja dan pemberi kerja sebagai dasar membuat perjanjian kerja bersama (PKB).

## Daftar Pustaka

### Buku

- Djulmialdji, F.X. 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hadjon, Philipus M. 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya
- Husni, Lalu, 2009, *Hukum Hak Asasi Manusia*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Khakim, Abdul 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-4 Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Smith, Rhona K.M. 2008, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia UII (Pusham UII), Yogyakarta.

### Artikel & Jurnal Ilmiah

- Dede Agus, 2011, "Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 Tentang Putusan Dalam Perkara Permohonan Pengujian UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap UUD 1945 Dalam Rangka Perlindungan Buruh/Pekerja", *Jurnal Konstitusi*, Volume II Nomor 2, PKK-FH Universitas Mataram
- Putu Eka Trisna Dewi, 2010, "Reparation Terhadap Korban Pelanggaran HAM Ditinjau Dari Hukum Nasional di Indonesia", *Jurnal Konstitusi*, Volume III Nomor 2, PKK-FH Universitas Udayana, Denpasar

### Internet

<https://lipi.go.id/lipimedia/hasil-kajianlipi-uu-ketenagakerjaan-masih-lemah/7482.25April2012> diakses tanggal 20 Januari 2020

Peraturan perundang-undangan

Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Undang – undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan

Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan

Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang – undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara  
Dalam Perkara Pengujian Undang – Undang Mahkamah Konstitusi Republik  
Indonesia

Putusan MK Nomor 13 / PUU-XV/2017