

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

CONSTITUTIONALITY OF EMPLOYEE MARRIAGE IN ONE COMPANY FROM THE STATE OF LAW'S PERSPECTIVE

Irhamsyah, Benito Asdhie Kodiyat, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Medan, Jalan Kapt. Mochtar Basri No.3 Medan
irhamsyaah1@gmail.com

Naskah diterima: 19 Mei 2024

Revisi: 21 Mei 2024

Disetujui: 23 Mei 2024

Abstrak

Perkawinan pada manusia pada dasarnya adalah naruliah untuk hidup bersama dan berpasangan antara laki-laki dan perempuan yang merasakan kasih sayang diluar keluarganya. Perkawinan mana yang dirasakan oleh kedua pasangan tersebut tanpa paksaan dan sudah merasa cocok dan nyaman satu sama lain, kemudian berkomitmen untuk melangsungkan pernikahan. Pernikahan juga menuruti hukum agama dan berdasarkan undang-undang yang berlaku. Merupakan hak asasi dan hak konstitusionalitas bagi warga Negara terlebih pada pekerja yang ternyata menemukan jodohnya yang merupakan rekan sekerjanya dalam satu perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Menggunakan teknik analisis kualitatif yang kemudian dipaparkan dan dianalisa menggunakan metode deskriptif analitis. Jenis pendekatan yang digunakannya pun menggunakan pendekatan kepustakaan (library research), yaitu dengan mempelajari buku serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan judul dan rumusan masalah, menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach) yaitu dengan mengulas peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan topik yang dijadikan pembahasan pada penelitian ini. Hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini didapati bahwa berdasarkan perubahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi dinyatakan bahwa perusahaan dilarang untuk melarang dan atau memecat pekerjanya apabila terjadi perkawinan antar pekerja yang melangsungkan pernikahan. Dan apabila memang terjadi maka akibat hukum yang terjadi pada perusahaan bisa diambil tindakan hukum untuk mematuhi regulasi yang ada. Dan kembali memperkerjakan pasangan kain pekerja tersebut. Namun

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

apabila pekerja melakukan kesalahan dan hal tersebut tidak terkait sama sekali dengan regulasi terhadap adanya larangan perkawinan pekerja dalam satu perusahaan. Pemecatan yang dilakukan oleh perusahaan dimaksud adalah sah dan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Kata Kunci: Kosntitusalitas Perkawinan, Pekerja dan Perusahaan.

Abstract

Marriage in humans is basically a narrative for living together and in pairs between men and women who feel affection outside their family. The marriage is felt by both partners without coercion and they feel suitable and comfortable with each other, then commit to getting married. Marriage also complies with religious law and is based on applicable laws. It is a human right and constitutional right for citizens, especially workers who find their soul mate who is their co-worker in the same company. This research uses a normative juridical approach. Using qualitative analysis techniques which are then explained and analyzed using descriptive analytical methods. The type of approach he uses also uses a library research approach, namely by studying books and documents related to the title and formulation of the problem, using a statutory approach, namely by reviewing statutory regulations related to the topic. which is used as discussion in this research. The results of the research and discussion in this research found that based on changes in the Employment Law contained in the Job Creation Law and the Constitutional Court Decision it was stated that companies are prohibited from prohibiting and/or firing their workers if a marriage occurs between employees who are married. And if this happens, the legal consequences that occur for the company can take legal action to comply with existing regulations. And returned to employing the pair of cloth workers. However, if the worker makes a mistake and this is not at all related to the regulations regarding the prohibition on marriage of workers within the same company. The dismissal carried out by the company in question is legal and does not conflict with applicable law.

Keywords: The Constitutionality of Marriage, Workers and Companies.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara hukum, penjelasan ini terdapat pada Pasal 1 Ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa yang dimaksud negara hukum adalah negara yang menegakkan supremasi

hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan, dan tidak ada kekuasaan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel).

Negara Indonesia memiliki lembaga-lembaga penegak hukum yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, guna untuk memudahkan dalam mewujudkan negara yang

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

aman, adil, dan sejahtera. Didalam penegakan hukum setiap negara yang menganut paham negara hukum, terdapat tiga prinsip dasar, yaitu supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara yang tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*).¹

Indonesia sebagai negara hukum dinamis, esensinya adalah hukum nasional Indonesia harus tampil akomodatif, adaptif dan progresif. Akomodatif artinya mampu menyerap, menampung keinginan masyarakat yang dinamis. Makna hukum seperti ini menggambarkan fungsinya sebagai pengayom, pelindung masyarakat. Adaptif, artinya mampu menyesuaikan dinamika perkembangan jaman, sehingga tidak pernah usang. Progresif, artinya selalu berorientasi kemajuan, perspektif masa depan. Makna hukum seperti ini menggambarkan kemampuan hukum nasional untuk tampil dalam praktiknya mencairkan kebekuan-kebekuan dogmatika. Hukum dapat menciptakan kebenaran yang berkeadilan bagi setiap anggota masyarakat.²

Sistem hukum Indonesia merupakan sistem yang berlaku di

Indonesia sebagai sumber hukum bagi pengadilan, para hakim, untuk memformulasikan putusan, dan juga pada saat yang sama meliputi nilai-nilai atau ideal yang melandasinya. Setiap bangsa memiliki sistem hukumnya sendiri, beserta sistem nilai yang melandasinya, termasuk Indonesia. Pemahaman yang memadai terhadap sumber ataupun bahan yang berasal dari sumber-sumber hukum di Indonesia merupakan komponen konkret dari struktur atau bangunan hukum sistem hukum Indonesia, yang meliputi peraturan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan, kebiasaan, serta kaidah-kaidah nonpositif lainnya, bahwa setiap isu hukum harus diselesaikan dalam kerangka sistem hukum yang berlaku, atau dengan mengacu pada sumber itu.³

Proses pembangunan dapat menimbulkan kemajuan dalam kehidupan masyarakat, selain itu dapat juga mengakibatkan perubahan kondisi sosial masyarakat yang memiliki dampak sosial negatif, seperti kesewenangan atas kebijakan perusahaan terhadap pelarangan bekerja pada pasangan suami isteri dilingkungan kerja yang sama di perusahaan. Padahal kebijakan perusahaan tersebut tidak sesuai

¹ Panduan Pemasarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, 2014, Sekretariat Jendral MPR RI, Cetakan Ketigabelas, Jakarta, halaman 68

² Asep Jaelani. 2016. Indonesia Sebagai Negara Hukum. Jurnal Akademia,

http://www.academia.edu/8838989/Indonesia_sebagai_negara_hukum, Diakses Pada 22 September 2022, Pukul 21.20 WIB

³ Herman. 2012. *Pengantar Hukum Indonesia*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, halaman. 8.

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

dengan kaidah hukum positif di Indonesia yang memperbolehkan pasangan suami isteri bekerja pada lingkungan kerja yang sama di perusahaan. Pengertian perkawinan dan atau pernikahan menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan tercantum dalam Pasal 1 yang berbunyi “Perkawinan ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami-isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga), yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Menurut Kompilasi Hukum Islam, pengertian perkawinan tercantum dalam Pasal 2 yang berbunyi “Perkawinan menurut hukum Islam adalah pernikahan, yaitu akad yang sangat kuat atau mitsaqan ghalizhan untuk mentaati perintah Allah dan melaksanakannya merupakan ibadah”.

Sementara itu pengertian perkawinan menurut para ahli hukum, Subekti menyatakan bahwa perkawinan adalah ikatan pertalian yang sah antara seorang laki-laki dan seorang perempuan untuk waktu yang lama.⁴ Wirjono Prodjodikoro mengatakan perkawinan adalah hidup bersama antara seorang laki-laki dan seorang perempuan yang memenuhi syarat-syarat termasuk dalam peraturan hukum perkawinan.⁵

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perkawinan

adalah suatu perjanjian antara seorang pria dan seorang wanita menjadi suami-isteri yang sah untuk membentuk keluarga yang bahagia dan sejahtera sesuai dengan perintah Tuhan Yang Maha Esa.

Pernikahan adalah kodrat manusia, mengerjakannya adalah sunnah dalam ajaran Islam, artinya mengikuti ajaran yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad Rasulullah SAW dalam kehidupannya. Selain itu pernikahan adalah hak asasi yang dimiliki oleh setiap insan didunia ini. Begitupun hak dan kewajiban suami dan isteri dalam menjalani kehidupan rumah tangganya, terutama bagi pasangan suami isteri bekerja. Pekerjaan untuk penghidupan yang layak selain untuk memenuhi kebutuhan dalam hidup juga merupakan hak asasi setiap orang didunia. Dan oleh sebab itu maka tak boleh ada pembiaran bagi pihak tertentu yang menghalang-halangi hak asasi yang dimiliki oleh orang lain, termasuk hak asasi pasangan suami isteri yang bekerja ditempat yang sama pada satu perusahaan dan atau instansi tertentu.

Fenomena yang terjadi dilapangan justru sebaliknya, banyak sekali perusahaan dan atau instansi yang melakukan praktik pelanggaran bagi pasangan suami isteri yang bekerja pada satu kantor. Pasangan suami isteri tersebut diminta untuk memilih salah satu diantara mereka,

⁴ Wirdyaningsih. 2020. *Pinang Aku di Saat yang Tepat*. Jalan Kita. Depok. halaman 15

⁵ Ecep Nurjamal. 2020. *Sistem Peradilan Islam Di Indonesia*. Edu Publisher. Tasikmalaya. halaman 25

mana yang tetap tinggal untuk bekerja pada perusahaan/instransi dan mana yang harus merelakan untuk berhenti bekerja di perusahaan/instansi tersebut.

Pilihan tersebut menjadi sangat berat bagi pasangan suami isteri, karena sudah pasti akan mengurangi sumber pemasukan pendapat mereka secara financial. Hal ini pun dianggap tidak adil, karena memang pasangan suami isteri tersebut telah bekerja secara professional dan tidak melakukan pelanggaran hukum apapun, sehingga harus memilih salah satu diantara mereka untuk berhenti bekerja hanya karena persyaratan perusahaan yang tak menginginkan adanya pasangan suami isteri yang bekerja pada tempat yang sama. Dan ini pula yang menjadi dasar ketertarikan bagi peneliti untuk membahas dan menguraikan lebih lanjut dalam sebuah penelitian yang diberi judul: “Konstitusionalitas Perkawinan Pekerja Dalam Satu Perusahaan Dalam Perspektif Negara Hukum.”

1.2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan dan penelitian ini nantinya:

- a. Apakah perkawinan dalam satu perusahaan merupakan hak konstitusional bagi para pekerja dalam satu perusahaan?
- b. Bagaimana akibat hukum bagi perusahaan yang melarang

perkawinan pekerja dalam satu perusahaan?

- c. Bagaimana hambatan dan upaya memberikan hak konstitusional pekerja dalam perkawinan pada satu perusahaan?

2. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, menggunakan teknik analisis kualitatif yang kemudian dipaparkan dan dianalisa menggunakan metode deskriptif analitis. Jenis pendekatan yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah pendekatan kepustakaan (library research), yaitu dengan mempelajari buku serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan topik artikel dan juga dengan metode pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach) yaitu dengan mengulas peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan topik yang dijadikan pembahasan pada penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Perkawinan Dalam Satu Perusahaan Merupakan Hak Konstitusional Bagi Para Pekerja Dalam Satu Perusahaan

Di Indonesia sendiri perkawinan itu ada diatur dalam Undang-Undang tersendiri yang disebut dengan Undang-Undang Perkawinan. Dimana pada Pasal 1 Undang-undang Nomor 16 Tahun 2019.

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

Perubahan atas Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, menyatakan bahwa Perkawinan ialah ikatan lahir bathin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Pada Pasal 2 (1) dinyatakan pula bahwa suatu perkawinan adalah sah, apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya itu. (2) Tiap-tiap perkawinan dicatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. (1) Pada azasnya dalam suatu perkawinan seorang pria hanya boleh mempunyai seorang isteri.

Undang-Undang Perkawinan merupakan perwujudan dari negara Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana termaktub dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dan negara yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa sebagaimana termuat pada Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Oleh karenanya pada kehidupan masyarakat Indonesia, wajib menjalankan syariat Islam bagi orang Islam, syariat Nasrani bagi orang Nasrani, dan syariat Hindu bagi orang Hindu.

Menjalankan syariat tersebut, diperlukan perantaraan kekuasaan negara. Maka, dalam Undang-Undang Perkawinan dasar hukum yang digunakan tidak lain adalah

Pasal 29 UUD 1945, sehingga setiap pasal-pasal yang ada di dalam suatu norma harus dijiwai dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Artinya, semua ketentuan (termasuk perkawinan) harus sesuai dengan Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang menjadi syarat mutlak. Oleh sebab itulah maka selain Undang-undang Nomor 16 Tahun 2019 dan Perubahan atas Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan, dan ketentuan yang terdapat pada Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 1991 tentang Kompilasi Hukum Islam (KHI) juga menjadi dasar hukum perkawinan khusus bagi mereka yang memeluk agama Islam, dimana didalamnya menyatakan bahwa akad perkawinan menjadi sah setelah memenuhi syarat perkawinan, di antaranya bagi calon mempelai laki-laki beragama Islam dan calon mempelai perempuan beragama Islam, di antara mereka tidak terdapat halangan untuk melangsungkan perkawinan atau halangan perkawinan karena perbedaan agama. Sehingga larangan perkawinan karena perbedaan agama bagi orang Islam di Indonesia terdapat dalam UU Perkawinan Pasal 2 ayat (1) yang dihubungkan dengan Pasal 8 huruf f, Pasal 40 huruf c, dan Pasal 44 KHI.

Aspek hukum legal formal dan normatif administratif menjadi

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

penting sebab, perkawinan hanya merupakan satu aspek atau langkah awal dari pembentukan keluarga atau rumah tangga yang memiliki banyak aspek. Untuk itu, diharapkan hal tersebut dapat bersifat 'abadi' sebagaimana diamanatkan hukum agama maupun peraturan perundang-undangan Negara harus dipenuhi dan ditaati. Bahkan menurut kecenderungan hukum yang hidup pada kebanyakan masyarakat muslim di Indonesia, dan berdasarkan pada bagian terbesar masyarakat beragama non Islam yang lain-lainnya sebagaimana termuat dalam Pasal 8 huruf f UU Perkawinan itu, melarang perkawinan antara orang yang berbeda agama, dalam hal ini antara warga negara yang beragama Islam dengan non-muslim.

Begitu detailnya regulasi yang mengatur kebijakan hukum perkawinan di Indonesia sehingga tidak memungkinkan adanya celah bagi seseorang yang ingin melangsungkan perkawinan yang mencoba bertentangan dengan aturan yang ada tersebut. Sehingga terjaminlah hak konstitusional bagi seseorang yang akan melangsungkan perkawinan tersebut.

Berbicara tentang hak konstitusional dalam penelitian ini terhadap pekerja yang hendak dan atau telah melangsungkan perkawinan dengan sesama rekan kerja dalam satu perusahaan, maka pada dasarnya pembicaraan mengenai hak konstitusional pekerja tersebut sama-lah dengan berbicara mengenai hak dan kewajiban apa saja yang

dimiliki seorang pekerja yang dilindungi dan atau terlindungi oleh hukum melalui sebuah kebijakan dalam suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku pada tempat dimana ia bekerja.

Perusahaan yang menerapkan aturan tentang pelarangan adanya perkawinan dengan sesama rekan kerja sekantor, dapat menjalankan kebijakannya tersebut pada saat awal diterimanya pekerja untuk bekerja pada perusahaan dengan pemberitahuan syarat dan ketentuan berlaku yang harus dipatuhi oleh pekerja jika ingin bekerja di perusahaan. Dimana salah satu syarat dan ketentuan berlaku termasuk didalamnya pelarangan tentang adanya perkawinan antar pekerja yang sama bekerja dalam satu perusahaan. Namun apabila memang perjodohan antar pekerja terjadi maka bagi kedua pasangan pekerja tersebut akan dimintakan untuk memilih salah satu dari mereka yang tinggal untuk bekerja pada perusahaan. Sementara untuk satu pasangan lainnya akan diberhentikan bekerja (Pemutusan Hubungan Kerja/PHK) dan atau diharuskan mengundurkan diri oleh perusahaan.

Artinya perusahaan dimaksud melarang adanya pernikahan/perkawinan diantara pekerjanya. Sementara itu berdasarkan pasal 153 ayat [1] huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk tidak boleh mem-PHK. Artinya, pengusaha tidak dilarang alias boleh untuk melakukan PHK terhadap sesama pekerja yang

menikah dalam satu perusahaan jika memang sebelumnya telah diperjanjikan/diatur larangan menikah dimaksud, baik melalui perjanjian kerja dan/atau dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sebagaimana diketahui pula bahwa Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 menyatakan bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Artinya, pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ikatan perkawinan. Atau

dengan kata lain, pengusaha dilarang memberlakukan larangan pernikahan antar sesama pekerja dalam suatu perusahaan.

Pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ikatan perkawinan. Atau dengan kata lain, pengusaha dilarang memberlakukan larangan pernikahan antar 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.

Perusahaan, terhadap pekerjanya terlebih setelah ditetapkannya Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 oleh Mahkamah Konstitusi tentang diperkenalkannya pernikahan yang dilakukan oleh pekerja dengan teman sekantornya dalam sebuah perusahaan, dan tidak boleh pula di PHK oleh perusahaan karena adanya perkawinan tersebut, tentulah sudah di mengerti dan difahami oleh pengusaha dan perusahaan itu sendiri. Namun sebagaimana yang telah diuraikan diatas, tetaplah perusahaan lebih mengetahui apa yang terbaik untuk dilakukan oleh seorang pengusaha bagi perusahaannya, dan begitu pula dengan para pekerja yang bekerja diperusahaan tersebut.

3.2. Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Melarang Perkawinan Pekerja Dalam Satu Perusahaan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi karena perusahaan melarang pegawainya untuk menikah dalam satu kantor. Perusahaan memberlakukan peraturan pelarangan menikah dalam satu kantor ini berdasarkan pertimbangan. Adapun pertimbangan aturan larangan menikah dalam satu kantor yakni:⁶

⁶ Made Pramita Arimanu Putri, dkk. Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja Karena perkawinan dengan sesama pekerja Dalam satu perusahaan (Studi Kasus: Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/PUU-XV/2017)

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

- a. Mewujudkan pemerataan pendapatan di masyarakat.
- b. Menghindari adanya konflik pribadi.
- c. Menghindari adanya unsur subyektivitas.
- d. Menghindari adanya praktik KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).

Abdul Khakim mengatakan bahwa apabila diantara dua orang pekerja memiliki ikatan perkawinan dalam satu perusahaan, maka salah satu wajib keluar atau bahkan dapat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut dapat disimpulkan dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁷

Dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan terkait dengan ketentuan yang disepakati oleh pekerja dan perusahaan dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja yang sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa mengenai pekerja atau buruh yang melakukan suatu pelanggaran yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja, suatu pengusaha dalam melaksanakan pemutusan

hubungan kerja kepada pekerja atau buruh diberikan surat peringatan yang pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut apabila tidak mengindahkan surat peringatan dan peraturan perusahaan oleh perusahaan kepada seseorang, hal ini dapat menjadi suatu alasan Pemutusan Hubungan Kerja untuk pekerja.

Perjanjian kerja dalam suatu perjanjian terhadap para pekerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan melalui ketentuan Pasal 52 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: adanya suatu kesepakatan kedua belah pihak, adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta perjanjian yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan, kepentingan umum dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal tersebut memberikan kesempatan kepada pihak perusahaan dengan pihak pekerja dalam menyepakati perjanjian kerja dibuat secara mandiri dalam bentuk tertulis yang berupa perjanjian baku. Perjanjian baku dibentuk oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja dengan ditandatangani apabila telah disepakati perjanjian kerja tersebut.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3)

⁷ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 192

dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan, serta perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Awalnya, larangan nikah dengan teman satu kantor masuk dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mahkamah Konstitusi (MK) sempat menghapus larangan menikah dalam Undang-undang tadi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Larangan mengenai nikah satu kantor dicabut lewat mekanisme Mahkamah Konstitusi beberapa waktu lalu karena gugatan oleh delapan pekerja yang merasa dirugikan. Salah satunya adalah Yekti Kurniasari, yang mengalami PHK karena menikah dengan teman satu perusahaannya, meski berada di wilayah kerja yang berbeda.

Mahkamah Konstitusi mengabulkan gugatan pekerja karena aturan tersebut dinilai bertentangan dengan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28D Ayat 2. Aturan tersebut berbunyi, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”.

Mahkamah Konstitusi juga mengungkapkan bagaimana aturan

sebelumnya tidak sejalan dengan Deklarasi Universal HAM dan International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights. Tak hanya Undang-undang Dasar 1945, larangan ini juga bertentangan dengan Undang-undang Hak Asasi Manusia Pasal 10 Ayat 1. Aturan tersebut berbunyi, “Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.”.

Pelarangan nikah dengan teman satu kantor juga tak sekadar berbeda jalur dengan undang-undang yang telah berlaku. Pekerja penggugat juga menyampaikan bahwa konflik kepentingan, bahkan praktik curang korupsi, kolusi, dan nepotisme tak ada hubungannya dengan pernikahan. Praktik-praktik tadi dipengaruhi oleh mentalitas seseorang, bukan disebabkan oleh ikatan suami-istri.

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi ini, memastikan bahwa akan ada perubahan pada peraturan internal di perusahaan. Langkah pertama yang akan dilakukan adalah analisa dampaknya. Apa yang bakal terjadi kalau antar pegawai bisa menikah.⁸

Peraturan paling terbaru mengenai persoalan ini terdapat pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja). Pasal 153 Perppu Cipta Kerja mengatur soal hal-hal yang tak

⁸ *Ibid.*,

boleh menjadi alasan pemutusan hubungan kerja.

Salah satu alasan yang tak boleh digunakan perusahaan untuk melakukan PHK karyawan adalah pernikahan satu kantor, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 153 huruf F: Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan. Lebih lanjut lagi, pasal 153 ayat 2: Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Pada pasal ini menjelaskan bahwa PHK yang dilakukan dengan alasan pernikahan satu kantor, keputusannya batal demi hukum. Jadi, perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Ketentuan ini juga mengubah aturan yang sebelumnya termaktub dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk mengetahui seseorang melakukan kesalahan, pelanggaran atau wanprestasi sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja tentunya mengakibatkan kerugian pihak lain oleh karena itu diperlukan adanya bukti atau saksi. Dari hal tersebut

tindakan yang dilakukan pihak tersebut menyebabkan terjadinya suatu kerugian pada pihak lain yang berakibat hukum yang dikenakan sanksi. Wanprestasi merupakan istilah dalam bahasa Belanda yang artinya tidak memenuhi suatu kewajiban dalam perikatan baik perjanjian maupun perikatan yang timbul dari Undang-undang.⁹

Dalam perjanjian kerja yang disebut dengan wanprestasi adalah tidak terpenuhinya kewajiban yang telah disepakati dalam isi perjanjian kerja artinya bahwa tidak dilakukannya perbuatan sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja.¹⁰

Sanksi yang dapat diberikan terhadap pekerja yang telah terbukti melakukan pelanggaran isi perjanjian dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut yang ditegaskan dalam Pasal 161 UU Ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada ketentuan ayat (2) dinyatakan bahwa terhadap surat peringatan yang dimaksudkan dalam ayat (1) masing-masing

⁹ R. Setiawan. 2007, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Putra Abardin. halaman 18

¹⁰ Sendjun Manulang. 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta. Jakarta, halaman 89

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

berlaku paling lama 6 (enam) bulan, kecuali telah ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pada ayat (3) disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja/buruh dengan alasan yang dimaksudkan dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2), ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f menegaskan bahwa pekerja/ buruh yang memiliki ikatan perkawinan/ pertalian darang dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sebagaimana telah diajukan uji materi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyebutkan bahwa ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f bertentangan dengan ketentuan UUD 1945 dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) , Pasal 28C ayat (1), Pasal 28I ayat (2) karena telah membatasi hak asasi manusia untuk melakukan perkawinan dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Selain itu dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f juga bertentangan dengan ketentuan Pasal lain dalam UU

lainnya seperti UU Perkawinan dan UU HAM.

Dalam Putusan MK adapun pertimbangan hukum dalam memutuskan perkara tersebut didalilkan oleh para pemohon menurut mahkamah berdasarkan penalaran yang wajar menyebutkan bahwa hak konstitusional yang dijamin oleh UUD 1945 dalam Pasal 28B ayat (1) adalah membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Hal itu ditegaskan dalam Pasal 10 ayat (1) UU Ham. Adanya ketentuan terhadap UU Ketenagakerja, Pasal 153 ayat (1) huruf f membawa konsekuensi bahwa pengusaha akan melakukan pelanggaran adanya perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Karena menurut Undang-Undang Perkawinan Nomor 1 Tahun 1974 bahwa sahnya perkawinan yaitu sah setelah dilakukan menurut agama, berarti norma Undang-Undang a quo juga melarang orang melakukan perintah agamanya. Sehingga Putusan MK mengakibatkan akibat hukum terhadap PHK karena adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan yang sama yang dimaksudkan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan menjadi tidak akan berlaku. Dapat diartikan bahwa dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja serta perjanjian kerja bersama tidak boleh lagi mengatur tentang larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan yang sama.

Dari uraian diatas didapati bahwa alasan pengabulan uji materil terhadap Undang-Undang Ketenaga

kerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f adalah bahwa Pasal tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan juga Undang-Undang lainnya seperti UU Perkawinan serta UU HAM. Dimana hak konstitusional seseorang adalah membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.

Akibat hukum mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja memiliki ikatan dengan sesama pekerja terhadap perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan yaitu dengan adanya Putusan MK Nomor: 13/PUU-XV/2017 maka terhadap setiap pekerja yang ingin melangsungkan perkawinan dengan pekerja lain dalam satu perusahaan yang sama diberikan perlindungan secara konstitusional, artinya bahwa dalam perjanjian tersebut tidak boleh mengatur mengenai larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan yang sama atau sesama pekerja boleh kawin dalam satu perusahaan.

Pencabutan larangan nikah satu kantor, tanggapan berbagai perusahaan terkait dengan hal ini, ada perusahaan yang memperbolehkan pernikahan antarpekerja, selama keduanya bekerja di unit kerja yang berbeda. Perusahaan ini akan berusaha mencari solusi apabila terjadi pernikahan di antara kedua pekerja, alih-alih memutuskan atau meminta salah satunya mengundurkan diri. Jalan ini diambil karena pekerja dianggap suatu aset berharga oleh perusahaan ini. Tentu

tidak semua perusahaan memberlakukan aturan yang sama, namun hak sebagai pekerja yang tidak boleh di-PHK karena menikah dengan teman satu kantor.

3.3. Hambatan Dan Upaya Memberikan Hak Konstitusional Pekerja Dalam Perkawinan Pada Satu Perusahaan

a) Hambatan Hak Konstitusional Pekerja Dalam Perkawinan Pada Satu Perusahaan

Kebijakan perusahaan atau instansi yang melarang seorang pegawai menikah dengan rekan kerja sering dianggap wajar untuk mencegah konflik kepentingan dan penurunan kinerja pegawai. Akibatnya pasangan pegawai itu berada pada pilihan yang sulit yakni terpaksa berhenti bekerja ataukah merahasiakan status perkawinan mereka. Mahkamah Konstitusi menilai bahwa ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan yang membuka ruang bagi perusahaan/instansi untuk menerbitkan larangan demikian adalah inkonstitusional. Hal ini bertentangan dengan hak untuk bekerja yang diatur dalam UUD 1945.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam perusahaan yang sama belum sepenuhnya

dipatuhi. Beberapa kantor yang masih menerapkan larangan ikatan perkawinan antar-pegawai hendaknya segera mencarikan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak dalam rangka melindungi hak konstitusional pegawai sekaligus kepentingan perusahaan.

Ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan selengkapnya menyatakan, “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 14 Desember 2017, MK menyatakan bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Kebijakan berupa larangan ini sering dianggap sebagai suatu kelaziman dalam kode etik, perjanjian kerja, atau peraturan internal perusahaan untuk mencegah konflik kepentingan

dan penurunan kinerja pegawai. Akibatnya pasangan pegawai itu berhadapan pilihan sulit. Pertama, salah satu atau keduanya dapat diberhentikan. Kedua, tetap merahasiakan hubungan perkawinannya meskipun beresiko akan diketahui pihak manajemen.

Merujuk keterangan tertulis Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO),³ sebelum lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun 1973 tentang Pernikahan Antar Pegawai BAPINDO (sekarang Bank Mandiri). APINDO melarang pekerja/buruh memiliki ikatan darah, hubungan suami istri diterapkan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengacu pada prinsip penerapan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance/ GCG), kesetaraan (equality), dan tidak diskriminatif sesuai Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di BUMN. Surat Edaran ini ditindaklanjuti oleh manajemen perbankan seperti Bank Negara Indonesia (BNI) pada Pasal 69 Perjanjian Kerja Bersama BNI Tahun 2015.

Dalam keterangan tertulisnya kepada MK, PT. PLN (Persero) terhadap pasangan kawin pekerja dalam satu perusahaan

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

menyebutkan bahwa latar belakang kesepakatan antara PLN dan Serikat Pekerja melarang perkawinan antarpegawai pada Addendum Kedua Perjanjian Kerja Bersama tanggal 11 Oktober 2013 adalah mencegah konflik kepentingan dan kolusi yang berpengaruh atas kepentingan bisnis, menimbulkan hambatan dalam pembinaan karir pegawai (talent pool), dan banyaknya permintaan/penolakan mutasi yang mengganggu profesionalisme kerja. Memperhatikan karakteristik perusahaan dengan transaksi resiko tinggi, aspek yuridis terkait kebebasan berkontrak, hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, serta kewenangan direksi menjalankan pengurusan perseroan sebagai jaminan hukum pengusaha menjalankan usaha, maka kebijakan larangan ikatan perkawinan antar-pegawai adalah jaminan hukum bagi pengusaha untuk menjalankan usaha dengan layak dan profesional, serta menjamin pekerja dalam hubungan kerja yang profesional untuk kehidupan yang layak.¹¹

Persoalan latar belakang perusahaan/instansi mengatur pembatasan perkawinan antar pegawai dan tindak lanjut yang dilakukan pascaputusan MK,

serta upaya penegakan putusan MK.

Penelitian ini menjadi penting dan menarik sebab banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan serupa, khususnya pada departemen atau bagian yang menangani urusan hukum dan sumber daya manusia, dilakukan guna mendapatkan keterangan mengenai alasan pembatasan perkawinan antar pegawai dan tindak lanjut putusan MK pada masing-masing perusahaan/instansi tersebut.

b) Upaya Hak Konstitusional Pekerja Dalam Perkawinan Pada Satu Perusahaan

Pekerja dapat melangsungkan perkawinan dengan rekan satu kerja karena telah dijamin oleh UUD 1945 dan Putusan MK. Jika pengusaha tetap melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melangsungkan perkawinan dengan rekan satu perusahaan, maka keputusan pengusaha/pemberi kerja tersebut bertentangan dengan hukum, dan batal demi hukum.

Upaya yang wajib dilakukan oleh pihak pemberi kerja/pengusaha pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU- XV/2017 adalah segera merubah perjanjian kerja,

¹¹ *Ibid.*, Duduk Perkara pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU XV/2017. halaman 35-42

perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan yang dimiliki dan menyesuaikan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Pengusaha wajib merubah Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama dengan menyesuaikan Putusan MK yang pada pokoknya tidak dapat memberhentikan pekerja yang menikah dengan rekan satu perusahaan. Jika pengusaha/pemberi kerja khawatir kedua pekerja tersebut akan melakukan kolusi maka kedua pekerja tersebut sebaiknya ditempatkan di divisi pekerjaan yang berbeda.

Putusan MK ini telah final dan berkekuatan hukum mengikat sehingga wajib diikuti oleh Pemberi Kerja. Pemberi Kerja tidak harus menunggu Menteri Tenaga Kerja menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang mengatur tentang Putusan MK ini. Perubahan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan wajib dilakukan oleh pemberi kerja/pengusaha sebagai bentuk menjalankan Putusan MK yang bersifat final dan mengikat tersebut.

c) Perlindungan dan Penegakan Hukum bagi Pekerja Dalam Perkawinan Pada Satu Perusahaan

Terkait dengan penelitian ini, tindakan hukum terhadap perusahaan yang memecat pasangan suami-isteri pekerjanya yang terbukti melanggar aturan perusahaan haruslah dilihat secara objektif dalam perspektifnya. Artinya tindakan hukum yang diambil oleh perusahaan terkait dengan pasangan pekerjanya yang telah kawin tidak terkait sama sekali dengan kebijakan hukum tentang ketidak bolehannya dan atau larangan pada perusahaan yang melarang adanya perkawinan dari pekerjanya yang menikah dengan sesama rekan kerja dalam satu perusahaan. Kesalahan yang terjadi dan diperbuat adalah murni tentang pekerjaan yang dilakukan tidak profesional sehingga merugikan pihak perusahaan, dimana secara kebetulan pekerja yang melakukan kesalahan tersebut adalah merupakan pasangan suami-isteri yang sama-sama bekerja disatu perusahaan yang sama.

Pasangan suami-isteri itu pun tak bisa mengelak dan atau berlindung kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Putusan Mahkamah Konstitusi, bahwasanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan terhadap diri mereka adalah terkait dengan larangan bagi perusahaan memberhentikan pekerja dengan alasan bahwasanya pekerja tersebut adalah pasangan kawin yang

bekerja diperusahaan tersebut. PHK oleh perusahaan terhadap mereka, murni karena pasangan kerja tersebut telah dinilai oleh perusahaan melanggar ketentuan kerja yang ada diperusahaan, dan atau telah menyebabkan kerugian signifikan bagi perusahaan, sehingga perlu dan penting diambil langkah Pemutusan Hubungan Kerja pada pasangan suami-isteri pekerja tersebut.

Jadi antara pemecatan pekerja (PHK) dan Undang-Undang serta Putusan Mahkamah Konstitusi yang melarang perusahaan untuk memecat pasangan kawin pekerja tidak berkorelasi dan memang merupakan dua hal yang berbeda secara hukum. PHK terhadap karyawan memang merupakan hak pengusa/perusahaan bagi pekerjanya, asalkan telah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan/ Undang-Undang Cipta Kerja.

Tindakan hukum hanya bisa dilakukan oleh aparatatur hukum, dalam hal ini adalah pihak kepolisian dan pengadilan. Melakukan proses hukum berupa penyidikan dan penyelidikan dan atau persidangan yang mengungkapkan bukti dan fakta yang nyata di pengadilan.

Pasangan pekerja yang merasa tidak senang atas perlakuan perusahaan dan atau merasa dirugikan, maka dipersilahkan

membuat laporan pengaduan kepada pihak yang berwajib tersebut. Demikian pula halnya bagi perusahaan yang dilaporkan oleh pekerjanya, dimana tentu sudah siap dalam menghadapi gugatan pasangan pekerjanya yang merasakan ketidakadilan dari PHK yang dilakukan oleh perusahaan terhadap diri mereka.

Proses hukum sendiri dapat menilai dari kasus posisi yang terjadi antara pekerja dan perusahaannya tersebut terkait dengan pemberhentian hubungan kerja tersebut. Dan apabila terbukti dengan fakta yang ada, pihak perusahaan lah yang dinilai salah oleh institusi hukum maka perusahaan diharuskan menerima kembali pasangan pekerja dimaksud untuk bekerja kembali pada perusahaan. Namun apabila memang pada pihak pasangan pekerjalah yang terbukti sesuai dengan fakta yang ada telah melakukan kesalahan fatal bagi perusahaan atas ketidak profesionalan mereka bekerja sehingga hal tersebut merugikan perusahaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja kepada pasangan pekerja tersebut oleh perusahaan sudah benar. Namun tetap memberikan segala hak dan kewajibannya terhadap pesangon bagi pekerja atas terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.

Pasangan pekerja yang berstatus sebagai suami-isteri yang bekerja dalam satu

KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM

perusahaan yang sama, seharusnya juga memahami segala kebijakan dan aturan yang berlaku sebagai standar bagi pekerja yang bekerja diperusahaan. Dan apabila pada saat mereka melangsungkan perkawinan dan perusahaan pun tidak melarangnya, maka tidak ada suatu unsur pelanggaran hukum apapun yang terjadi diantara para pihak. Dan apabila perusahaan mengambil langkah kebijakan untuk memisahkan pasangan pekerja yang berstatus sebagai suami isteri tersebut untuk dipisah dalam pekerjaannya dengan tempat dan lokasi kerja yang berbeda maka pasangan pekerja suami-isteri tidak dapat pula menolak ketentuan dari perusahaan tersebut. Karena memang apa yang dilakukan oleh perusahaan adalah hak bagi perusahaan yang mengerti dan memahami dari situasi dan kondisi perusahaannya.

Alasan-alasan mana yang juga harus dihormati secara hukum yang berlaku. Namun aturan larangan kawin tersebut haruslah dilakukan oleh perusahaan pada awal seleksi penerimaan pekerja sebagai tenaga kerja pada perusahaan, dan bukan melarang melangsungkan perkawinan pada saat mereka telah bekerja pada perusahaan, dengan tidak mengetahui adanya kebijakan larangan kawin dari perusahaan sebelumnya.

4. PENUTUP

Perkawinan dalam satu perusahaan merupakan hak konstitusional bagi para pekerja di perusahaan. Hak asasi mana yang dilindungi oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dan bukan merupakan suatu pelanggaran hukum jika melangsungkannya. Hak bagi pekerja yang turut pula didukung oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dan Keputusan Mahkamah Agung tentang peniadaan larangan oleh perusahaan bagi pekerja yang menikah dengan sesama rekan dalam satu perusahaan. Pelarangan perkawinan yang dilangsungkan oleh pasangan pekerja yang bekerja dalam satu perusahaan merupakan pelanggaran hak konstitusional pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan. Atas dasar ketentuan Undang-Undang dan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

Akibat hukum bagi perusahaan yang menolak perkawinan pasangan pekerja yang bekerja dalam satu perusahaan, maka sama artinya bahwa perusahaan tersebut telah menentang dari ketentuan hukum yang berlaku pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dan

Keputusan Makamah Agung tentang peniadaan larangan oleh perusahaan bagi pekerja yang menikah dengan sesama rekan dalam satu perusahaan. Sehingga hal yang demikian itu, perusahaan akan dimintai pertanggungjawaban hukumnya oleh kedinasan terkait dengan ketenagakerjaan untuk dapat menerima kembali pekerja untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

Tindakan hukum terhadap perusahaan yang memecat pasangan suami-isteri pekerjanya yang terbukti melanggar aturan perusahaan, sama sekali tidak terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja dan Keputusan Makamah Agung tentang peniadaan larangan oleh perusahaan bagi pekerja yang menikah dengan sesama rekan dalam satu perusahaan. Hal ini disebabkan dari adanya perilaku dan tindakan yang secara murni melakukan pelanggaran kebijakan perusahaan yang berlaku dan menyebabkan kerugian bagi pihak perusahaan sehingga perlu dan penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah pemecatan terhadap pasangan kawin pekerja tersebut yang telah melakukan perbuatan pelanggaran hukum terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Asep Jaelani. 2016. Indonesia Sebagai Negara Hukum. Jurnal Akademia, http://www.academia.edu/8838989/Indonesia_sebagai_negara_hukum, Diakses Pada 22 September 2022, Pukul 21.20 WIB
- Ecep Nurjamal. 2020. Sistem Peradilan Islam Di Indonesia. Tasikmalaya: Edu Publisher.
- Herman. 2012. Pengantar Hukum Indonesia. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar
- Panduan Pemasyarakatan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, 2014, Sekretariat Jendral MPR RI, Cetakan Ketigabelas, Jakarta
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam perusahaan yang sama belum sepenuhnya dipatuhi.
- R. Setiawan. 2007, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Bandung: Putra Abardin

**KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN
DALAM PERSPEKTIF NEGARA HUKUM**

Sendjun Manulang. 2001, Pokok-
Pokok Hukum
Ketenagakerjaan di Indonesia,
Jakarta: Rineka Cipta

Wirdayaningsih. 2020. Pinang Aku di
Saat yang Tepat. Jalan Kita.
Depok.