

MAKALAH

“Kasus Larangan Pernikahan Sesama Karyawan di Perusahaan”



Disusun Oleh:

Asmara Dewo (172216782)

Masrin Almuin (121215137)

Ahmad Yani (121612579)

**Fakultas Hukum
Universitas Widya Mataram Yogyakarta
Yogyakarta
2017**

Daftar Isi

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
Bab I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Manfaat	3
Bab II Pembahasan.....	4
A. Dasar Hukum Perjanjian.....	4
B. Perjanjian Kerja Bersama.....	7
C. PKB PT. Hero Supermarket TBK.....	14
D. Contoh Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	16
E. Keputusan Mahkamah Konstitusi.....	19
Bab III Penutup.....	22
A. Kesimpulan.....	22
B. Saran.....	22
Daftar Pustaka.....	24

Kata Pengantar

Alhamdulillah kami ucapkan atas ridho-Nya, Allah SWT, yang mana telah memberikan segala kebbaikannya kepada kami. Sehingga karya ilmiah berupa makalah yang berjudul ‘Kasus Larangan Pernikahan Sesama Karyawan di Perusahaan’ telah kami selesaikan.

Tak lupa pula kami ucapkan rasa terimakasih kepada dosen mata kuliah Hukum Waris dan Perjanjian Bernama, Ibu Anindita, SH, MKn, yang sudah sudi memberikan penjelasan hukum perjanjian bernama dari pesan. Dan kami paham betul beliau sangat padat aktivitasnya, tapi masih menyempatkan diri untuk anak didiknya.

Selain itu untuk Bapak Muhammad Yamin, terimakasih kami ucapkan, di waktu jam istirahatnya, terpaksa diganggu oleh pesan kami untuk meminta contoh perjanjian di buku PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Kami doakan beliau tetap sehat wal afiat.

Begitu juga dengan pegawai JNE, Nur Hayati, terimakasih sudah turut mendukung memberikan salinan draft surat pernyataan di tempatnya bekerja. Semoga semakin sukses karirnya, dan membawa perubahan besar terhadap perusahaan, dan negara.

Sudah sepatutnya kami ucapkan kepada Gadis Padang alias Rizka Wahyuni, yang begitu sabarnya mengajarkan bagaimana kepenulisan makalah yang baik dan benar. Kami juga doakan pendidikannya lancar, cita-citanya tercapai, dan bisnisnya semakin lancar.

Terakhir, terimakasih kepada seluruh pekerja, buruh, karyawan, dan, pegawai, kalian adalah inspirasi dan motivasi kami untuk terus berdiri tegak membela hak asasi manusia. Dengan semangat perjuangan kerakyatan yang dibekali dengan ilmu pengetahuan, kami semakin mantap bahwa kemenangan kaum tertindas sebentar lagi akan menemukan titik kemenangan. Sungguh, kami percaya pada sebuah perjuangan cita-cita luhur.

Yogyakarta, 10 Januari 2018

(Penyusun)

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Mengingat larangan pernikahan sesama karyawan di berbagai perusahaan Indonesia menimbulkan permasalahan serius bagi para pekerjanya. Kasus-kasus pemecatan terhadap karyawan yang dilakukan semena-mena oleh perusahaan dengan dalih melanggar perjanjian menikah sesama karyawan tentunya bertentangan dengan Hak Asasi Manusia.

Pasal 28 B ayat 1 UUD 1945 menyebutkan: “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui keturunan yang sah”. Di situ tertulis ‘berhak’ yang artinya seseorang boleh menikah dengan siapa saja yang dipilihnya (dicintainya) sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Begitu juga dipandang dari sudut agama di Indonesia, tiada agama manapun yang melarang umatnya menikah karena alasan satu pekerjaan di perusahaan. Indonesia yang berlandaskan Pancasila, di sila pertama menyebutkan: “Ketuhanan Yang Maha Esa”. Bahwa tiap-tiap warga negara dalam bertindak wajib memenuhi atas perintah Tuhannya, sesuai agama yang dianut.

Asas *lex superior derogate legi inferior* (aturan yang lebih tinggi mengesampingkan yang rendah) sudah lama tidak berlaku lagi bagi hukum

Indonesia. Sehingga menimbulkan permasalahan-permasalahan serius di berbagai bidang di Indonesia, khususnya sistem hukum ketenagakerjaan. Larangan menikah merupakan satu dari sekian banyak kasus ketenagakerjaan yang harus dituntaskan. Dari semua itu karena bermula hukum yang tidak ‘mengekor’ dari hukum yang lebih tinggi.

Perusahaan yang orientasinya hanya keuntungan semata, kerap menabrak nilai-nilai kemanusiaan bagi pekerjanya. Dan timbulnya peraturan-peraturan baru acapkali tidak berpihak pada para pekerja, di sini bisa dilihat pada Pasal 153 Ayat 1 Huruf f Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai talian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB)”.

Jika diperhatikan kata ‘kecuali’ inilah kekuasaan dan kekuatan perusahaan untuk memecat para karyawannya. Bahkan tak jarang pula karyawan yang dipecat tidak mendapatkan pesangon, dan kompensasi apapun. Ketika perusahaan dituntut ke pengadilan oleh karyawan yang dipecat tadi, jelaslah perusahaan bisa berlindung pada undang-undang yang menguntungkannya.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana bisa terjadi PHK (pemutusan hubungan kerja) di perusahaan karena menikah dengan rekan sekantor?

C. Tujuan

1. Mengembalikan Hak-hak pekerja/buruh Indonesia sesuai amanat Undang-undang Dasar 1945
2. Menjelaskan dasar kasus uji materi Pasal 153 ayat 1 Huruf F Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

D. Manfaat

1. Untuk menegakkan keadilan bagi para pekerja/buruh atas hak-haknya melalui undang-undang yang berlaku
2. Agar para karyawan mengetahui bahwa haknya untuk menikah sesama rekannya sudah menjadi hak dasar manusia, yang tidak boleh dilarang
3. Mahasiswa hukum lebih memahami lagi berbagai kasus hukum ketenagakerjaan sesuai mata kuliah yang sedang dipelajari

BAB II

Pembahasan

A. Dasar Hukum Perjanjian

Sebelum membahas lebih jauh apa itu kontrak kerja dan bagaimana kontrak kerja bisa mengikat berbagai pihak dalam kesepakatan di dalam perjanjian tersebut, sebaiknya memahami dulu apa pengertian perjanjian. Pada pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dijelaskan: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Dan ketika mereka sudah mengikatkan diri pada perjanjian tersebut, para pihak pun memegang hak dan kewajiban untuk menunaikan prestasinya. Hal ini bisa dilihat pada pasal 1234 KUH Perdata yang berbunyi: “Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu”.

Dalam buku Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja karangan Djumadi, S.H., M.Hum, yang mengutip penjelasan dari Abdul Kadir Muhammad, S.H di bukunya yang berjudul Hukum Perikatan, bahwa dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur:

1. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada di sini paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subjek perjanjian tersebut. Subjek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

2. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan bargaining atau tawar-menawar di antara keduanya, hal ini bisa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan, dan kehakiman.

3. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subjek dalam perjanjian tersebut.

Dalam mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu, para pihak terikat dengan adanya ketentuan bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

4. Ada prestasi yang harus dilaksanakan

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila

pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitu pun sebaliknya.

5. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta tersebut bisa dibuat secara authentic maupun underhands. Akta yang dibuat secara authentic adalah akta yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.

6. Ada syarat-syarat tertentu

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan pasal 1338 KUH Perdata ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah, adalah bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Syarat sahnya suatu persetujuan maka harus pula sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata yang berbunyi: “Untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Kemudian suatu perjanjian juga mengenal istilah asas kebebasan berkontrak, maksudnya adalah setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Hal ini ditegaskan dalam pasal 1338 KUH Perdata, isinya: “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

B. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*. Di pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak-pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Lebih rinci lagi dipaparkan oleh A. Ridwan Halim, S.H. dan kawan-kawan, yang dikutip oleh Djumadi, S.H. dibukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

Di buku itu juga menuliskan pendapat pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda Prof. Mr. M.G. Rood, ia menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada di mana di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 unsur, yaitu:

1. Adanya unsur pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Perjanjian mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

2. Adanya unsur pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan.

3. Adanya unsur waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.

4. Adanya unsur upah

Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain, yaitu majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah.

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan perjanjian kerja. Contohnya perjanjian kerja praktik

mahasiswa dengan perusahaan, mahasiswa itu bekerja karena untuk menimba ilmu, bukan karena upah.

Pro. R. Subekti, S.H. dalam bukunya yang berjudul Aneka Perjanjian menguraikan ada tiga macam perjanjian pekerjaan, yaitu:

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
2. Perjanjian kerja/perburuhan; dan
3. Perjanjian pemborongan-pekerjaan

Pada poin nomor 2 di atas perjanjian kerja/perburuhan untuk memperkuat peraturan-peraturan yang dibuat oleh pekerja dan majikan atau perusahaan, maka ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi untuk melindungi pihak buruh. Masih dalam uraian Prop. R. Subekti, S.H, ia mengatakan:

1. Suatu reglemen yang ditetapkan oleh si majikan hanya mengikat si buruh secara tertulis telah menyatakan menyetujui reglement itu dan selainnya itu memenuhi syarat-syarat:
 - a. Bahwa selebar lengkap dari reglemen tersebut dengan cuma-cuma oleh atau atas nama si majikan telah diberikan kepada si buruh;
 - b. Bahwa oleh atau atas nama si majikan telah diserahkan kepada Departemen Perburuhan (sekarang Departemen Tenaga Kerja, disingkat Depnaker) suatu lembar lengkap dari reglemen tersebut yang ditandatangani oleh si majikan, dan disediakan untuk dibaca oleh umum;
 - c. Bahwa suatu lembar lengkap dari reglemen tersebut ditempelkan dan tetap berada di suatu tempat yang mudah didatangi oleh si buruh,

sedapat mungkin dalam ruangan kerja, hingga dapat dibaca dengan tenang.

2. Suatu janji antara si majikan dan si buruh, dengan mana pihak yang terakhir ini dibatasi dalam kebebasannya untuk setelah berakhirnya hubungan-kerja antara mereka, melakukan pekerjaan dengan suatu cara, hanyalah sah, apabila janji itu dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu reglemen dengan seorang buruh yang sudah dewasa.

Perjanjian Kerja Bersama atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), yang dalam bahasa Inggris disebut Collective Labour Agreement (CLA) dan dalam bahasa Belanda disebut Collective Arbeids Overemkomst (CAO), adalah berdasarkan aturan yang ada di dalam pasal 1601 n KUH Perdata, yang isinya: “Perjanjian perburuhan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan suatu atau beberapa Serikat Buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat Perjanjian Kerja”.

Dan dijelaskan lagi di pasal 1 ayat 2 Undang-undang No. 21 Tahun 1954 yang berbunyi: “Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat yang terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja”.

Dari undang-undang tersebut Jumadi, S.H, M.Hum menuliskan bahwa serikat buruh atau disebut juga Serikat Pekerja Seluruh Indonesia diakui oleh hukum, dan

diberikan pula wewenang dan kuasa untuk mewakili pekerja dalam mengadakan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama.

3. Larangan Pernikahan Sesama Karyawan di Perusahaan

Pada dasarnya perusahaan melarang pernikahan sesama karyawan untuk menjaga profesionalitas kerja. Sebab ditakutkan jika ada hubungan pertalian darah seperti ayah dan anak, kakak dan adik, dan juga hubungan suami-istri, membuka peluang karyawan bertindak hal-hal yang bisa merugikan perusahaan.

Pasal 153 Ayat 1 Huruf f Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai talian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PK) atau perjanjian kerja bersama (PKB)”.

Undang-undang inilah yang menjadi landasan utama majikan atau perusahaan untuk menerbitkan peraturan kepada para karyawannya. Perhatikan kalimat ‘kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PK) atau perjanjian kerja bersama (PKB)’. Jadi perusahaan bisa memecat karyawannya jika si karyawan melanggar perjanjian kerja yang dibuatnya.

Tentunya masyarakat luas penasaran kenapa perusahaan melarang karyawannya menikah dengan rekannya? Pertanyaan ini bisa dijawab dari hasil berita online di bawah ini!

Berita Detik.com pada tanggal 16 Mei 2017, yang berjudul Alasan Pengusaha Larang Karyawannya Kawin dengan Teman Sekantor, yang dikutip dari website MK menuliskan argumen kuasa hukum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Gustaf Evert Matulesy.

Gustaf mengatakan hubungan suami-istri di satu perusahaan bisa menimbulkan konflik kepentingan (conflict of interest) dalam mengambil keputusan dalam internal perusahaan dan dapat mengganggu objektivitas serta profesionalisme dalam pekerjaannya.

Dia juga memberikan contoh, “Misalnya berkaitan dengan penilaian kinerja pekerja dalam pengembangan karier, dalam promosi, pemberian sanksi, dan sebagainya yang akan mengganggu rasa keadilan bagi pekerja yang lainnya yang tidak memiliki hubungan khusus sebagai suami-istri dalam suatu perusahaan yang tujuannya tentu lebih banyak”.

“Sebagai contoh seorang manajer HRD di satu perusahaan memperkerjakan istri atau suami dari atasan kerjanya, yakni general manager di satu perusahaan sebagai supervisor, di mana pada satu keadaan tertentu istri atau suami atau manajer HRD tersebut melakukan pelanggaran, indisipliner, atau pelanggaran lainnya yang dapat dikenai sanksi sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dengan kondisi tersebut, secara psikologis akan terjadi konflik batin bagi manajer HRD tersebut untuk menegakkan aturan di perusahaannya,” kata Gustaf lagi.

Namun para hakim konstitusi tidak menelan mentah-mentah pembelaan Gustaf. Hakim Konstitusi Saldi Isra meminta Afindo untuk menajamkan fakta terkait kasus yang diperkarakan. “Bisa nggak Apindo memberikan data empiris

kepada kami yang membuktikan sebetulnya bahwa orang yang bekerja dalam status hubungan suami-istri dalam perusahaan yang sama itu lebih banyak negatifnya dibanding positifnya?" tanya Saldi.

Begitu juga dengan hakim konstitusi I Dewa Gede Palguna ia mengkhawatirkan keterangan Apindo, "Itu hanya berdasarkan asumsi ataukah ada satu hasil riset? Kalau ada hasil riset, akan bagus itu. Ataukah ini hanya kompromi antara pihak perusahaan atau pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh ketika pembahasan undang-undang ini," tanya Palguna.

Alasan-alasan perusahaan, melalui kuasa hukum di atas pada saat persidangan soal uji materil undang-undang beberapa bulan lalu, tentu pula tidak dikesampingkan begitu saja. Sebab pada dasarnya perusahaan yang jelas orientasi utamanya adalah keuntungan, tentu dalam menerapkan kebijakan-kebijakan atau peraturan guna untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri dan para pekerjanya.

Yang harus diingat pula jika perusahaan 'kecolongan' dalam membuat peraturan, hal ini bisa mengakibatkan roda perusahaan tersendat. Maksudnya adalah bobroknya suatu peraturan di perusahaan mengakibatkan pula kinerja karyawan buruk. Sudah diketahui secara umum, karyawan adalah ujung tombak sebuah perusahaan, jika karyawan buruk, itu sama saja dengan perusahaan buruk.

Perusahaan-perusahaan yang bangkrut juga dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. Jadi alasan perusahaan dalam hal membuat peraturan larangan menikah itu karena bentuk kekhawatirannya. Di sinilah perlu ada penelitian secara khusus apakah kinerja karyawan terpengaruh oleh hubungan antara suami dan istri dalam sekantor atau satu perusahaan.

Jika penelitian ini kemudian terbukti, maka perusahaan sudah selangkah lebih maju. Namun begitu, apabila tidak mempunyai bukti yang kuat atas penelitian itu, perusahaan jelas mengeruk keuntungan tenaga, pikiran, pengabdian, loyalitas, terhadap karyawannya. Dan jelas ini merupakan bentuk dari pelanggaran hak asasi manusia (HAM), yang seharusnya itu merupakan hak dari pekerja untuk memilih calon pasangan hidupnya tanpa mengorbankan pekerjaannya.

Sebaiknya perusahaan dalam melakukan perjanjian terhadap karyawannya tidak merenggut hak para karyawan. Harus ada negosiasi cerdas dalam menerapkannya, yang mana hasil kesepakatan itu menghasilkan win-win solution, semua pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian tersebut merasakan keadilan yang sama. Inilah bentuk sebuah kesepakatan yang adil, perusahaan tidak dirugikan, begitu pula karyawan tidak direnggut haknya sebagai manusia yang bebas merdeka, dilindungi oleh undang-undang yang berlaku.

C. Contoh Perjanjian Kerja Bersama PT. Hero Supermarket TBK

Bisa dibilang PT. Hero Supermarket TBK cukup menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan pada karyawannya. Pihak perusahaan dan serikat kerja bisa berembuk untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama yang tidak merugikan pihak-pihak tertentu.

Serikat Pekerja Hero Supermarket (SPHS) sebagai perwakilan dari seluruh karyawan mampu berdiri sebagai jembatan dalam bernegosiasi membuat perjanjian ke perusahaannya. Mereka menghasilkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atas kesepakatan dari pihak perusahaan.

Dikutip dari website sphsherounion.com, PKB merupakan pedoman kerja sama antara para pekerja dan perusahaan di mana PKB akan membantu kedua belah pihak menyelesaikan masalah/perselisihan yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Untuk menyelesaikan berbagai masalah yang muncul, dibuatlah sebuah pedoman khusus yang mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan yang lebih dikenal dengan PKB.

Di antara perjanjian dalam PKB yang dikodifikasikan masa berlaku 2017-2019, pada Bab III, Hubungan Kerja, pasal 14 (penerimaan kerja) butir ke-7 berbunyi: “Pengusaha dapat menerima seseorang menjadi pekerja, bilamana calon pekerja tersebut adalah suami atau istri pekerja, orangtua pekerja, anak pekerja, saudara sekandung pekerja, saudara tiri serumah pekerja, saudara semenda atau sepupu langsung atau keponakan, dengan melalui prosedur yang telah ditetapkan dan pekerja tersebut tidak berada dalam satu lokasi kerja atau divisi atau toko.

Salah satu pengalaman penyusun dalam makalah ini, Asmara Dewo, pernah bekerja di PT. Hero Supermarket yang berlokasi di Medan. Pada saat itu sesama karyawan dalam satu toko menikah, dan kemudian si istri dipindahkan ke toko lainnya, yang masih di sekitar Kota Medan. Hal ini membuktikan bahwa SPHS telah berhasil memperjuangkan hak-hak karyawan PT. Hero Supermarket TBK, tanpa merugikan perusahaan.

Departement Head Support Giant Extra Sentul City, Muhammad Yamin mengatakan: “Belum disesuaikan dengan keputusan MK (Mahkamah Konstitusi)”. Hal itu disampaikannya mengingat keputusan Mahkamah Konstitusi yang memperbolehkan karyawan menikah sekantor.

Dia juga mengatakan jika suami dan istri bekerja di satu tempat bisa memengaruhi kerjanya, “Tapi yang paling berpengaruh adalah saat keduanya tidak masuk kerja karena ada kepentingan yang sama. Misalnya salah satu anggota keluarga sakit, hajatan, dan lain-lain, man power langsung terasa berkurang”. Sedangkan dari sisi positifnya Yamin berujar, “Bisa saling support, keduanya arah koridornya sama, dan komunikasi lebih fleksible”.

D. Contoh Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang paling ditakutkan bagi karyawan. Terlebih lagi PHK yang tidak mendapatkan dana kompensasi, dan pesangon, dan dana-dana lainnya, mengingat karyawan sudah begitu lama bekerja di perusahaan tersebut. Tentulah ini sangat menyakitkan bagi seorang karyawan. Ditambah lagi sulitnya mencari lapangan pekerjaan dewasa ini, semakin memperparah lagi nasib karyawan yang di-PHK.

Untuk diketahui, seperti yang dikutip dari buku Abdul Hakim, S.H., dalam bukunya Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, hak PHK bagi karyawan yang masih relevan tercantum pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/-MEN/200, yaitu:

1. Uang pesangon, ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Uang penghargaan masa kerja, ialah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa bekerja.
3. Ganti kerugian, ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya

perjalanan di mana tempat pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D)/Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

Hal itu juga diperkuat melalui pasal 156 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Sekarang bisa dilihat dari salah satu perusahaan jasa pengiriman di Indonesia, yaitu PT. TIKI JNE, form surat pernyataan untuk karyawan dari JNE:

Surat Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Alamat:

No.KTP :

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa saya tidak mempunyai hubungan **Pertalian Darah Langsung** (Ayah, ibu, Saudara Kandung, Istri, suami) dengan karyawan/ti PT. TIKI JNE lainnya, baik di kantor pusat dan kantor-kantor cabang.

Apabila dikemudian hari ternyata kondisi saya terbukti tidak seperti pernyataan saya di atas, maka saya siap diberhentikan dari perusahaan tanpa syarat dan kompesasi apapun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta,

Yang menyatakan,

()

Jika diamati secara seksama surat pernyataan di atas tersebut, jelaslah ini bertentangan dengan Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/-MEN/200 dan pasal 156 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebaiknya perusahaan dalam membuat peraturan sepihak itu tidak bertentangan dengan peraturan positif manapun, sebab bisa jadi di kemudian hari akan memicu konflik antara karyawan dan perusahaan.

Berikut adalah kasus PHK karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang diberitakan dari CNNIndonesia.com, Yekti Kurniasih yang bekerja di Provinsi Jambi di bawah PLN Persero wilayah Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu. Sementara itu suaminya (Erik Ferdiyan) di PLN Sulawesi Barat, di Kota Mamuju. Mereka dalam satu diklat bertemu, dan berjodoh, hingga akhirnya menikah, padahal ada perjanjian kerja waktu itu, kemudian di-PHK.

Jhoni Boetja yang mewakili Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Cabang Serikat Pekerja PLN mengatakan, “Kalau sudah kami ungkap begini, kami punya data. Banyak rupanya, di PLN saja 400, tapi enggak lapor. Memang benar ada PHK itu saja belum komplit”.

Atas keterangan kuasa hukum Apindo, Gustaf Evert Matulesy, yang mengatakan tidak profesionalnya jika menikah satu kantor ketika di persidangan MK, Jhoni Boetja menanggapi, “Iya, picik itu, picik sekali. Sekarang kita lihat, tidak profesionalnya di mana? Sekarang begini saja, misalnya dalam satu perusahaan, misalnya yang terjadi seperti kami sekarang, Bu Yekti di Provinsi Jambi, suaminya di Provinsi Sulawesi Barat. Dari Jambi naik pesawat ke Jakarta, dari Jakarta naik pesawat ke Makassar, dari Makassar naik mobil lagi sekitar lebih kurang 6-8 jam baru sampai Mamuju, Sulawesi Barat. Apa bisa kalau tuduhannya seperti itu? Itu saya kira hal-hal yang dibuat-buat, enggak masuk akal sehat”.

Joni juga menceritakan tanya jawab terhadap Yekti: “Bu Yekti dikontrak secara resmi. Serikat pelajari (kasusnya), oh enggak bisa karena kontrak ditanda-tangan. Makanya kami rapatkan. Kami tanya, saat tanda-tangan itu sadar enggak? Katanya sadar. Lalu dia bilang, ‘tapi kan posisinya saya kerja, pak, kalau saya enggak tanda tangan, saya enggak bisa kerja. Niat saya kan cari kerja, bukan cari jodoh’.”

E. Keputusan Mahkamah Konstitusi

Pada tanggal 30 Januari 2017, Ir. H. Jhonie Boetja, S.E., Edy Supriyanto Saputro, Amd., Ir. Airtas Asnawi, Saiful, Amidi Susanto, Taufan, S.E., Muhammad Yunus, Yekti Kurniasih, A.md, mengajukan uji materil pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.

Pengajuan uji materil itu dilatarbelakangi oleh kasus PHK pegawai Yekti Kurniasih yang bertugas di Jambi, menikah dengan Erik Ferdiyan bertugas di

PLN Sulawesi Barat, di Kota Mamuju. Karena perjumpaan mereka saat diklat timbullah benih cinta di antara mereka. Kemudian kedua pegawai itu mantap menikah.

Karena dalam perjanjian kontrak kerja di PLN melarang setiap pegawainya menikah sesama pegawai, maka Kurniasih pun di-PHK. Karena dalam perjanjian kontrak kerja mempunyai kekuatan hukum yang kuat, Kurniasih pun tak bisa menuntut PLN. Tapi ia kemudian bersama Jhoni Boetja yang mewakili Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Cabang Serikat Pekerja PLN mencari sumber hukum larangan menikah sesama karyawan tersebut.

“Jadi kami carilah peraturannya di mana, perlindungannya di mana, kan pasti ada yang melindunginya. Nah setelah kita pelajari, ketemulah di pasal 153 itu huruf f yang pakai kata kecuali. Jadi kalau enggak ada kata kecuali itu, Insya Allah akan melindungi pekerja,” kata Jhoni seperti yang dikutip dari CNNIndonesia.com.

Di antara pokok permohonan adalah bertentangannya pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan pasal 28 ayat 1 Undang-undang Dasar 1945 yang dituangkan kembali dalam pasal 10 ayat 1 Undang-undang Hak Asasi Manusia yang berbunyi: “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”, kemudian dalam ayat 2 menyatakan perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami dan calon istri yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setelah persidangan yang cukup panjang, tanggal 14 Desember 2017 akhirnya amar keputusan Mahkamah Konstitusi dalam sidang uji materi pasal 153 ayat 1

huruf f Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai talian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PK) atau perjanjian kerja bersama (PKB)”, mengabulkan permohonan para pemohon seluruhnya.

Dan menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-undang dasar 1945 dan tidak mempunyai hukum mengikat.

Artinya adalah sekarang para pekerja, pegawai, dan buruh di Indonesia sudah bisa bernapas lega karena mereka boleh menikah dengan rekan sekerja, tanpa harus takut di-PHK, seperti kasus-kasus sebelumnya yang pernah terjadi di Indonesia. Meski begitu bukan berarti para karyawan yang sudah dipecat bisa kembali bekerja, karena keputusan MK tidak berlaku surut, dan pihak perusahaan tidak menanggung kewajiban.

BAB III

Penutup

A. Kesimpulan

Keputusan MK atas pertimbangan nilai-nilai kemanusiaan yang tentunya mengutamakan hak asasi manusia pada uji materil Pasal 153 ayat 1 Huruf f Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai talian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PK) atau perjanjian kerja bersama (PKB)”, sudah sesuai dengan amanah Undang-undang Dasar 1945 dan Pancasila.

Dan kini para pekerja, pegawai, dan buruh sudah tidak perlu khawatir lagi untuk menikah dengan rekan kerja, sebab kata frasa pada Pasal 153 ayat 1 Huruf f Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: “kecuali telah diatur di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PK) atau perjanjian kerja bersama (PKB)”, tidak berlaku atau dihilangkan

B. Saran

Untuk ke depannya, pembuat undang-undang, Dewan Perwakilan Rakyat, sudah sepatutnya membuat peraturan yang jelas. Tidak seperti undang-undang ketenagakerjaan yang menjadi 'bencana' bagi karyawan. Sebab dengan mudahnya perusahaan memecat karyawannya karena memang dilindungi seperti di Pasal 153 ayat 1 Huruf f Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sekarang menjadi tantangan sendiri bagi perusahaan bagaimana tetap bisa menjalankan roda perusahaannya agar terus berkembang tanpa harus ada lagi kasus-kasus PHK karena menikah sekantor. Agar misi dan visi perusahaan terwujud tentunya perusahaan punya ide, gagasan, inovasi, dan lain sebagainya menyikapi keputusan MK tersebut, guna untuk tetap memberikan kontribusi besar membuka lapangan kerja bagi bangsa Indonesia.

Tidak bisa dipungkiri juga, perusahaan bangkrut sama saja dengan menambah daftar pengangguran lagi di negeri ini. Dan untuk karyawan yang sudah diperjuangkan hak-haknya sebagai manusia utuh sudah sepatutnya membalas kebaikan ini dengan bekerja sebaik-baiknya, se hormat-hormatnya, dan mempunyai mimpi besar untuk perubahan terhadap diri sendiri, keluarga, perusahaan, dan negara. Inilah yang diharapkan bahwa pegawai juga sebagai roda penggerak ekonomi negara.

Daftar Pustaka

Subekti dan Tirtorosudibio, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, Cet. XVI, 1983.

Djulgadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet.I, 1992.

Subekti, Aneka Perjanjian, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Cet. IX, 1992.

Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Cet. I, 2003.

<https://news.detik.com/berita/d-3502581/alasan-pengusaha-larang-karyawannya-kawin-dengan-teman-sekantor> (diakses tanggal 9 Januari 2018)

<http://www.sphsherounion.com> (diakses tanggal 9 Januari 2018)

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20170612111635-74-221051/jhoni-boetja-sang-penggugat-pasal-pernikahan-rekan-sekantor> (diakses tanggal 9 Januari 2018)

http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/persidangan/putusan/13_PUU-XV_2017.pdf (diakses tanggal 10 Januari 2017)

