



## **IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 MENGENAI PHK AKIBAT PERKAWINAN DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**Evelyn Hartono, Gunardi Lie, Moody Rizqy Syailendra**

Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara

### **Abstrak**

Salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Seringnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam dunia bisnis menjadikan PHK salah satu isu penting dalam ketenagakerjaan. Salah satu alasan PHK yang diberikan oleh pengusaha adalah adanya perkawinan antar sesama pekerja. Larangan atas PHK akibat perkawinan diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003. Namun, ketentuan tersebut mengandung pengecualian yang membenarkan adanya pembatasan hak individu untuk melakukan perkawinan, sehingga dibawa ke Mahkamah Konstitusi (MK) untuk dimohonkan pembatalan. Sebagai tindak lanjut, MK mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Dalam penelitian ini, penulis bermaksud menganalisis implementasi putusan MK tersebut dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang merubah ketentuan UU 13/2003. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Sumber hukum yang digunakan adalah data sekunder, yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Berdasarkan penelitian ini, putusan MK tersebut telah diimplementasikan dalam beberapa peraturan dengan adanya penghapusan ketentuan pengecualian sebagaimana telah dinyatakan oleh MK.

**Kata Kunci:** PHK, Perkawinan, Ketenagakerjaan.

### **PENDAHULUAN**

Dalam melangsungkan kegiatan ekonomi, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang esensial. Masyarakat yang luas dan jumlah penduduk yang besar mendukung adanya pengadaan

tenaga kerja bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia. Namun demikian, untuk memastikan adanya kelangsungan dan kesejahteraan dalam kalangan tenaga kerja, perlu dipastikan adanya perlindungan bagi mereka. Salah

---

\*Correspondence Address : [evelyn.205200044@stu.untar.ac.id](mailto:evelyn.205200044@stu.untar.ac.id)

DOI : 10.31604/jips.v10i11.2023. 5245-5249

© 2023UM-Tapsel Press

satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia adalah dalam bentuk perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003"). Dibentuknya UU 13/2003 tersebut bertujuan untuk memastikan adanya jaminan atas perlindungan bagi tenaga kerja. Negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil melalui hukum dengan cara mengatur hubungan-hubungan antara orang perorangan atau antara orang dengan badan hukum (Hidayani et al., 2018). Lebih dari itu, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 ("UUD 1945") sebagai dasar hukum di Indonesia juga mengemukakan pada alinea keempat, Pasal 27 ayat (2), serta Pasal 28D ayat (1) dan (2) bahwa perlindungan bagi tenaga kerja dapat dilakukan dengan menyediakan tuntutan dan santunan melalui peningkatan pengakuan atas hak asasi manusia, perlindungan sosial ekonomi dan perlindungan fisik berdasarkan norma-norma yang ada dalam masyarakat (Sinaga et al., 2017).

Umar Kasim berpendapat bahwa salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK"). Bagi tenaga kerja sendiri, PHK merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana berarti awal dari kesengsaraan dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari (Wibowo et al., 2021). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja (Maringan, 2015). Oleh

karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadinya suatu PHK dan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi dalam kenyataannya, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya (Maringan, 2015). Salah satu alasan PHK yang diberikan oleh pengusaha adalah adanya perkawinan antar sesama pekerja.

Larangan atas PHK akibat perkawinan diatur secara eksplisit dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 yang melarang pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan adanya pertalian darah maupun perkawinan antara para pekerja/buruh di perusahaan yang sama, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan. Namun demikian, yang menjadi masalah adalah adanya klausul pengecualian dalam pasal tersebut, yang membenarkan adanya pembatasan hak individu untuk melakukan perkawinan (Trisnadiasa et al., 2019).

Pengecualian tersebut dinilai bertentangan dengan hak asasi manusia dan hukum yang berlaku, sehingga permasalahan tersebut dibawa ke Mahkamah Konstitusi ("MK") untuk dimohonkan pembatalan. Untuk melakukan penegakkan atas konstitusi tersebut, MK kemudian melakukan pengujian konstitusional dan mengeluarkan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, yang pada intinya menghapus klausul pengecualian sebagaimana dimohonkan (Winata et al., 2018). Dengan dikeluarkannya putusan MK tersebut, perusahaan tidak lagi diperbolehkan untuk membuat peraturan yang melarang adanya perkawinan sesama pegawai (Sitanggang, 2020). Dalam penelitian ini, penulis bermaksud menganalisis tindak lanjut dari putusan MK tersebut dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang merubah ketentuan UU 13/2003.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimanakah implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja akibat perkawinan dalam Undang-Undang Cipta Kerja?

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian normatif atau normative legal research. Suatu penelitian normatif dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah, mempelajari, meneliti, dan menganalisis hukum selaku peraturan dan norma positif dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur kehidupan masyarakat (Soekanto, 2003).

#### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach). Pendekatan perundang-undangan dilaksanakan dengan meneliti peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang diteliti, sehingga mencapai argumen yang dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian ini (Marzuki, 2019).

#### **Sumber Hukum**

Sumber hukum dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari bahan pustaka yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki otoritas, antara lain peraturan perundang-undangan dan putusan hakim (Marzuki, 2019). Lalu, bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang berupa publikasi terkait hukum dan bukan dokumen resmi seperti bahan hukum primer (Marzuki,

2019). Bahan hukum sekunder terdiri dari buku, jurnal, kamus, dan komentar atas putusan (Marzuki, 2019).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada pokoknya, permohonan yang diajukan memohon pengujian atas Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 yang berisi ketentuan yang melarang pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan adanya pertalian darah maupun perkawinan antara para pekerja/buruh di perusahaan yang sama, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan. Pasal tersebut dimohon untuk diuji dengan Pasal 28B ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan bahwa semua orang mempunyai hak untuk menciptakan keluarga dan keturunan dengan melakukan perkawinan secara sah, dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa semua orang mempunyai hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan, keadilan serta kelayakan dalam hubungan kerjanya.

Dalam permohonan tersebut, adanya ketentuan yang memungkinkan pengecualian atas PHK akibat pertalian darah maupun perkawinan apabila telah diatur lain dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan menjadi permasalahan karena perkawinan merupakan hak konstitusional yang dilindungi oleh UUD 1945. Hak tersebut ditekankan lebih lanjut dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia ("UU HAM"), yang menyatakan bahwa semua orang mempunyai hak untuk membangun keluarga dan keturunan dengan melakukan perkawinan secara sah.

Selain itu, para pemohon berargumentasi bahwa ketentuan pengecualian tersebut merampas jaminan kerja serta hak atas imbalan, keadilan, dan kelayakan dalam hubungan kerjanya. Apabila ketentuan pengecualian tersebut bermaksud

mencegah adanya tindakan penguasaan perusahaan, alasan tersebut tidaklah valid karena tindakan tersebut bergantung pada masing-masing pribadi dan tidak sepatutnya digeneralisir. Para pemohon juga berargumentasi bahwa adanya perkawinan sesama pekerja tidaklah merugikan perusahaan, melainkan menguntungkan.

Untuk alasan-alasan tersebut di atas, permohonan tersebut diajukan untuk memohon pembatalan atas ketentuan pengecualian dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003.

Dalam pertimbangan hukumnya, hakim Mahkamah Konstitusi mempertimbangkan beberapa ketentuan, yaitu UUD 1945, UU HAM, Deklarasi HAM PBB, serta *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Hakim menilai bahwa pertalian darah maupun perkawinan merupakan takdir yang tidak mungkin dirancang dan dihindari, sehingga penggunaan takdir sebagai syarat mengelakkan hak asasi manusia seseorang bukanlah dasar yang sah dari segi konstitusional. Hakim juga menilai bahwa adanya pertalian darah maupun perkawinan dalam perusahaan yang sama tidak mengganggu hak ataupun kebebasan individu lainnya.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang disampaikan oleh hakim, Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 kemudian mengabulkan permohonan tersebut untuk seluruhnya serta menyatakan pengecualian dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 tidak sesuai dengan UUD 1945 dan tidak berkekuatan hukum mengikat.

Pada hakikatnya, suatu putusan MK harus ditindaklanjuti dengan melakukan legislative review atau perubahan terhadap undang-undang

terkait sebagaimana telah dinyatakan oleh MK (Lumbuun, 2009). Maka, untuk menganalisis implementasi Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 dalam Undang-Undang Cipta Kerja, penulis terlebih dahulu melihat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ("UU 11/2020"), Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ("Perpu 2/2022"), dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ("UU 6/2023"). Pasal 81 angka 40 UU 11/2020 serta Pasal 81 angka 43 Perpu 2/2022 dan UU 6/2023 mengubah Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 dengan menghapuskan ketentuan pengecualian sebagaimana dinyatakan oleh MK, sehingga berbunyi: "mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan". Dengan adanya perubahan tersebut, UU 11/2020, Perpu 2/2022, dan UU 6/2023 telah mengimplementasikan putusan MK tersebut.

Namun demikian, poin "menimbang" dalam UU 11/2020, Perpu 2/2022, dan UU 6/2023 tidak mencantumkan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 sebagai pertimbangan atas dibentuknya masing-masing peraturan tersebut.

## SIMPULAN

Melalui pertimbangan hukum dari hakim MK, Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya serta menyatakan pengecualian dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 tidak sesuai dengan UUD 1945 dan tidak berkekuatan hukum mengikat. Dalam implementasinya, Pasal 81 angka 40 UU 11/2020 serta Pasal 81 angka 43 Perpu 2/2022 dan UU 6/2023

mengubah Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 dengan menghapuskan ketentuan pengecualian sebagaimana telah dinyatakan oleh MK. Melalui perubahan tersebut, UU 11/2020, Perpu 2/2022, dan UU 6/2023 telah mengimplementasikan putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017.

Winata, M.R. & Putri, I.P. (2018). Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga. *Jurnal Konstitusi*, 15(4): 858-880.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Hidayani, S. & Munthe, R. (2018) Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Mercatoria*, 11(2): 127-140.

Lumbuun, T.G. (2009). Tindak Lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi oleh DPR RI. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 6(3): 77-94.

Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 3(3): 1-10.

Marzuki, P.M. (2019). Penelitian Hukum Edisi Revisi. Kencana, Jakarta.

Sinaga, N.A. & Zaluchu, T. (2017) Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6: 56-70.

Sitanggang, O. (2020). Analisis Yuridis Pembatalan Hak untuk Melakukan Perkawinan antara Sesama Pekerja dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017). *Jurnal Hukum Kaidah*, 20(1): 11-25.

Soekanto, S. (2003). Penelitian Hukum Normatif. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Trisnadiasa, I.N.A. & Tagel, D.P. (2019). Konsekuensi Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap Tenaga Kerja yang Memiliki Ikatan Perkawinan dengan Sesama Tenaga Kerja dalam Satu Perusahaan. *VYAVAHARA DUTA*, 14(1): 35-43.

Wibowo, R.F. & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(3): 109-120.