

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA
KARENA PERKAWINAN DENGAN SESAMA PEKERJA
DALAM SATU PERUSAHAAN (STUDI KASUS: PUTUSAN
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR: 13/PUU-XV/2017)***

Made Pramita Arimanu Putri**

I Nyoman Darmadha***

I Made Dedy Priyanto****

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum
Universitas Udayana

ABSTRAK

Dengan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f telah memberikan dampak bagi pekerja/buruh karena perusahaan melarang pekerja/buruh untuk menikah dalam satu kantor. Peristiwa ini terjadi di Perusahaan Listrik Negara, dimana salah satu pegawainya harus di PHK karena memiliki hubungan perkawinan dengan teman sekantornya dan hal ini telah menggugat ke Mahkamah Konstitusi. Berdasarkan uraian di atas adapun permasalahan yang akan dibahas adalah apa alasan Mahkamah Konstitusi untuk mengabulkan uji materil terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1) huruf f serta bagaimana akibat hukum terhadap perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja dan peraturan perusahaan tentang pemutusan hubungan kerja karena pekerja memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lain dalam satu perusahaan.

Metode penulisan yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konsep analisis hukum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan MK dalam uji materil terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang

* Tulisan ini merupakan ringkasan skripsi

** Penulis Pertama Made Pramita Arimanu Putri adalah Mahasiswi FH Udayana, Email: mitha.arimanu@yahoo.com

*** Penulis Kedua I Nyoman Darmadha adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

**** Penulis Ketiga I Made Dedy Priyanto adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah karena Pasal tersebut bertentangan dengan UUD 1945, dimana hak konstitusional seseorang yaitu membentuk keluarga serta melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah, selain itu alasan perusahaan untuk mencegah terjadinya KKN itu tergantung pada diri seseorang, dan bahkan perkawinan sesama pekerja justru menguntungkan pihak perusahaan. Akibat hukum terhadap peraturan perusahaan, perjanjian kerja serta perjanjian kerja bersama mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lain yaitu dengan adanya putusan MK maka dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama serta perjanjian kerja tidak boleh mengatur mengenai larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan yang sama atau sesama pekerja boleh kawin dalam satu perusahaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja, Perkawinan, Perusahaan

ABSTRACT

Since the enactment of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower contained in Article 153 paragraph (1) letter f has had an impact on the workers because the company prohibits its workers to marry in one office. This incident occurred at the State Electricity Company, where one of its employees had to be laid off for having a marriage relationship with his co-workers and this has been sued to the Constitutional Court. Based on the above explanation, the issue discussed is what is the reason of the Constitutional Court to grant material test against Article 153 paragraph (1) sub-paragraph f of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and how its legal effect on the employment agreement, collective labor agreements and regulations the company that regulates the termination of employment because workers have marital ties with other workers in one company.

Research method used in this thesis is normative law research with approach of legislation and approach of concept analysis of law.

The result of the research indicates that the reason of the Constitutional Court in the judicial review of Article 153 paragraph (1) sub-paragraph f of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower is because it is contradictory to Article 28C Paragraph (2) and Article 28D Paragraph (1) of the 1945 Constitution, and continued offspring through

legitimate marriage is a constitutional right, besides the company's reason for preventing corruption, collusion and nepotism depends on a person's mentality, even marriage between fellow employees actually benefits the company. As a result of the law in the work agreement, collective labor agreements and company regulations governing the termination of employment because workers have marital ties with other workers before the decision of the Constitutional Court, the employer may terminate the employment, but after the issuance of the Constitutional Court decision in the employment agreement corporate cooperation and regulation shall not govern the prohibition of marital ties within the same company and the company shall permit its employees to have marriage bonds without laid off.

Keywords: Termination of Employment, Workers, Marriage, Company

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap orang, dengan bekerja seseorang akan mendapatkan penghasilan, status dan prestisa, kesempatan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta dapat membina hubungan baik dengan orang dalam lingkup pekerjaan.¹

PHK yang terjadi karena perusahaan melarang pegawainya untuk menikah dalam satu kantor. Perusahaan memberlakukan peraturan pelarangan menikah dalam satu kantor ini berdasarkan pertimbangan-pertimbangan. Adapun pertimbangan aturan larangan menikah dalam satu kantor yakni:

¹ Nikodemus Maringan, 2015, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, h.2, URL : <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/LO/article/view/5912>, diakses pada tanggal 25 Oktober 2018, pukul 13.00

- 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 PHK 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.² Hal yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja.³

Peristiwa yang terjadi di Perusahaan Listrik Negara (selanjutnya disingkat PLN), dimana salah satu pegawainya yang bernama Yekti Kurniasih harus di PHK, karena memiliki hubungan perkawinan dengan suaminya yang juga sesama pegawai PLN. Dalam hal ini Yekti dan ketujuh rekan kerjanya menggugat larangan perkawinan dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan yang dimuat berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) ke Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disingkat MK). Alasan mereka menggugat ke MK karena merasa

² Abdul Khakim, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 192

³ I Made Udiana, 2018, Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Udayana University Press, Bali, h. 11

dirugikan dengan ketentuan dalam Pasal tersebut dan mereka menginginkan agar frasa yang termuat dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dihapuskan, karena mereka menilai bahwa aturan yang terdapat dalam Pasal tersebut bertentangan dengan UUD 1945 serta UU HAM.

Dalam hal ini terdapat adanya konflik norma, dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang mengizinkan terjadinya PHK apabila memiliki hubungan perkawinan antara sesama pekerja di dalam satu perusahaan dimana yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja serta peraturan perusahaan telah bertentangan dengan UUD 1945.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas, penulis mengangkat judul yaitu **“Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perkawinan Dengan Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/PUU-XV/2017)”**

1.2 Rumusan Masalah:

1. Apa alasan MK dalam mengabulkan uji materil terhadap Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang memiliki ikatan perkawinan dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan permasalahan yang terurai di atas terdapat tujuan dalam penulisan ini yakni untuk mengetahui alasan MK dalam mengabulkan uji materil terhadap UU Ketenagakerjaan yang termuat di dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f dan untuk mengetahui akibat hukumnya terhadap perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena pekerja mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lain dalam satu perusahaan.

II. Isi Makalah

2.1 Metode Penelitian

Dalam penulisan ini metode yang digunakan adalah hukum normatif yakni dengan meneliti bahan primer dan bahan sekunder.⁴ Dengan menggunakan pendekatan-pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan dan juga pendekatan analisis konsep hukum.

2.2 Pembahasan

2.2.1 Alasan MK dalam pengabulan uji materil terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan

Dalam Putusan MK pertimbangan hukum dalam memutus perkara tersebut terkait dengan alasan MK dalam pengabulan uji materil terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yaitu:

1. Berdasarkan UU MK Pasal 51 ayat (1), menurut mahkamah bahwa para pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*).

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1994, *Penelitian Hukum Normatif*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.42

2. Kewenangan Mahkamah adalah mengadili permohonan pemohon dan para pemohon mempunyai kedudukan hukum.
3. Dalam menimbang pokok permohonan yang didalilkan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, dengan argumentasi yaitu:
 - a. Dalam Pasaal 28B ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak konstitusional seseorang untuk memiliki keluarga serta mempunyai keturunan dengan melalui perkawinan yang sah. Dalam hal ini ditegaskan juga ke dalam Pasaal 10 ayat (1) UU HAM.
 - b. Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang menghilangkan jaminan kerja, hak atas penghidupan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja serta memberikan imbalan yang dijamin oleh Pasaal 28D ayat (1) UUD 1945. Jika perusahaan beralasan mencegah terjadinya KKN, menurut mahkamah itu tergantung pada diri seseorang.
 - c. Perkawinan yang dilakukan antara sesama pekerja dalam satu perusahaan tersebut justru mendapatkan suatu keuntungan bagi pihak perusahaan yaitu perusahaan hanya menanggung satu orang pekerja beserta keluarga dikarenakan lebih menghemat pengeluaran perusahaan dalam menanggung biaya kesehatan keluarga pekerja.
4. Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 mengenai Hak konstitusional yaitu bagian dari hak asasi

manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan.

5. Dalam ketentuan Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 bahwa tanggung jawab negara tetap melekat pada negara, yaitu khususnya ialah Pemerintahan. Berlaku juga terhadap hak-hak yang menjadi isu konstitusional mengenai permohonan pemohon, khususnya hak untuk bekerja, mendapatkan perlakuan yang layak, adil di dalam hubungan kerja serta melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.
6. Hak atas pekerjaan berkaitan dengan hak kesejahteraan. Oleh karena itu, dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 telah dipertegas oleh UU HAM. Dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang pengesahan *International Covenant On Economic Social, and Cultural Rights* yang juga sejalan dengan Pasal 38 ayat (1) UU HAM.

Mengani kaitannya tersebut, antara pekerja dan pengusaha memiliki posisi yang tidak seimbang, dikarenakan pekerja merupakan pihak yang mempunyai posisi yang lemah dalam pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi yang tidak seimbang tersebut, filosofi kebebasan berkontrak menjadi salah satu syarat sahnya perjanjian yang tidak seutuhnya tidak terpenuhi. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan maka kata “telah” yang tercantum dalam rumusan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dengan tidak terpenuhinya prinsip filosofi kebebasan berkontrak.

2.2.2 Akibat hukum terhadap perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena pekerja mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lain dalam satu perusahaan.

Ketentuan terhadap PHK tentunya akan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi pekerja karena disini pekerja mempunyai suatu kedudukan yang sangatlah lemah dibandingkan dengan pengusaha. Pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial merupakan suatu akibat yang diderita oleh pihak pekerja atau buruh. Adanya PHK bagi pekerja/buruh tersebut menyebabkan kehilangan mata pencaharian serta biaya hidup untuk diri sendiri maupun keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya⁵.

Berdasarkan uraian pada Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa 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. Selanjutnya perjanjian menurut Lalu Husni yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah⁶.

Dalam ketentuan Paasal 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

⁵ Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 174

⁶ Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet. 5, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 64

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 PHK 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 UU Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) 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.

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. *Wanprestatie* merupakan istilah dalam bahasa Belanda yang artinya tidak memenuhi suatu kewajiban dalam perikatan baik perjanjian maupun perikatan yang timbul dari Undang-undang.⁷ 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.⁸

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 berlaku paling lama 6 (enam) bulan, kecuali telah ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau

⁷ R. Setiawan, 2007, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung, h.18

⁸ Sendjun Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, h.89

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 memutus 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.

III. Penutup

3.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan pemaparan pembahasan diatas yaitu sebagai berikut:

1. Alasan pengabulan uji materil terhadap UU Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f adalah bahwa Pasal tersebut bertentangan dengan UUD 1945 dan juga UU lainnya seperti UU Perkawinan serta UU HAM. Dimana hak konstitusional seseorang adalah membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.
2. 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.

3.2 Saran

1. Pemerintah atau DPR harus merevisi ketentuan yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f dengan menghapus frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”
2. Perusahaan harus menghapus klausula yang melarang adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan.

IV. Daftar Pustaka

Buku-Buku

- Asikin, Zainal, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Husni, Lalu, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Cet. 5, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Khakim, Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Manulang, Sendjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Setiawan, R., 2007, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, 1994, *Penelitian Hukum Normatif*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Udiana, I Made, 2018, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Bali

Jurnal Ilmiah:

Maringan, Nikodemus, 2015, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3

Peraturan Undang-UndangPeraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3019

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan Pengesahan *International Covenant On Economic, Social, and Cultural Rights* (Konvenan Internasional tentang Hak-hak ekonomi, Sosial, dan Budaya) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 4557