

**ANALISIS PERATURAN PERUSAHAAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN
LARANGAN PEKERJA MEMILIKI IKATAN PERKAWINAN DENGAN
PEKERJA LAINNYA DI DALAM SATU PERUSAHAAN**

(Skripsi)

**Oleh
MERZA YUPINDA**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRACT

ANALYSIS OF COMPANY RULES AFTER DECISION THE CONSTITUTIONAL COURT NUMBER 13/PUU-XV/2017 ELIMINATION PROHIBITION OF WORKERS HAVING MARITAL TIES WITH OTHER WORKERS IN ONE COMPANY

BY

MERZA YUPINDA

Decision of the Constitutional Court Number 13/PUU-XV/2017 has abolished the ban on workers having marital ties with other workers in one company.

The problems that will be discussed in this study is : what is the Implications of the Constitutional Court Decision Number 13 / PUU-XV / 2017 to the common employment agreement ? and how is the common employment agreement of PT Biofarma (Persero) for 2018 – 2020 after the decision the constitutional court number 13/PUU-XV/2017 ?

The problem approach used in this study is normative juridical, namely the library study approach

Based on the results of this study indicate :Implications of the Constitutional Court Decision Number 13 / PUU-XV / 2017 are divided into two, legal implications and social implications. social implications are divided into two, namely the impact on the employer, and the impact on workers. PT. Biofarma has made a work agreement with which there is no provision for termination of employment if a marriage is carried out by fellow workers in one company.

Suggestions in this study are : State owned enterprises and private companies in making regulations relating to marriage must be based on applicable regulations. The Manpower Office must provide strict supervision and sanctions to companies that violate.

Keywords :Common Employment Agreement , Decision of the Constitutional Court,Marriage Association, Company

ABSTRAK

ANALISIS PERATURAN PERUSAHAAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN LARANGAN PEKERJA MEMILIKI IKATAN PERKAWINAN DENGAN PEKERJA LAINNYA DI DALAM SATU PERUSAHAAN

OLEH

MERZA YUPINDA

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah menghapuskan larangan pekerja memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan.

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apasajakah Implikasi dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama? dan bagaimanakah Perjanjian Kerja Bersama PT Biofarma (Persero) Tahun 2018 – 2020 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017?

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu pendekatan studi kepustakaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di bagi menjadi dua yaitu implikasi hukum dan implikasi sosial dimana implikasi sosial di bagi menjadi dua yaitu dampak bagi pemberi pekerjaan, dan dampak terhadap pekerja. PT. Biofarma membuat perjanjian kerja bersama yang di dalamnya tidak terdapat ketentuan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi pernikahan yang dilakukan sesame pekerja di dalam satu perusahaan.

Saran dalam penelitian ini adalah setiap perusahaan baik Badan Usaha Milik Negara maupun perusahaan milik swasta di dalam membuat suatu peraturan yang berkaitan dengan pernikahan, harus berdasarkan ketentuan yang berlaku pada saat ini, pengawasan dan sanksi tegas yang diberikan Dinas Tenaga Kerja apabila terdapat perusahaan yang membuat aturan tentang larangan menikah yang dilakukan antar pegawai di dalam satu perusahaan.

Kata Kunci : Pejanjian Kerja Bersama, Putusan Mahkamah Konstitusi, Ikatan Perkawinan, Perusahaan.

**ANALISIS PERATURAN PERUSAHAAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN
LARANGAN PEKERJA MEMILIKI IKATAN PERKAWINAN DENGAN
PEKERJA LAINNYA DI DALAM SATU PERUSAHAAN**

**OLEH
MERZA YUPINDA**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

pada

**Jurusan Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

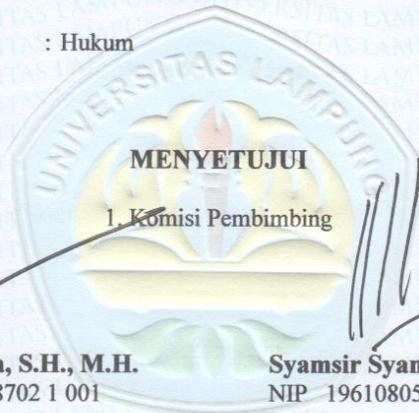
Judul Skripsi : **ANALISIS PERATURAN PERUSAHAAN PASCA
PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN
LARANGAN PEKERJA MEMILIKI IKATAN
PERKAWINAN DENGAN PEKERJA LAINNYA DI
DALAM SATU PERUSAHAAN**

Nama Mahasiswa : *Merza Yúpinda*

No. Pokok Mahasiswa : 1512011087

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum



[Signature]
Dr. H.S. Tisnanta, S.H., M.H.
NIP 19610930 198702 1 001

[Signature]
Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.
NIP 19610805 198903 1 005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

[Signature]
Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.
NIP 19620727 198703 2 004

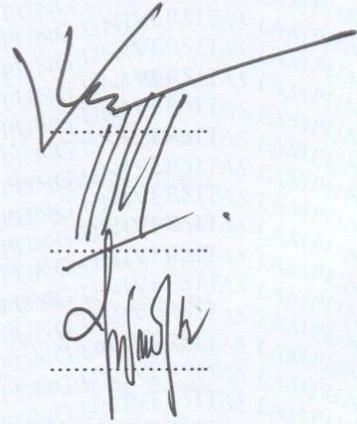
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. H.S. Tisnanta, S.H., M.H.**

Sekretaris/Anggota : **Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.**

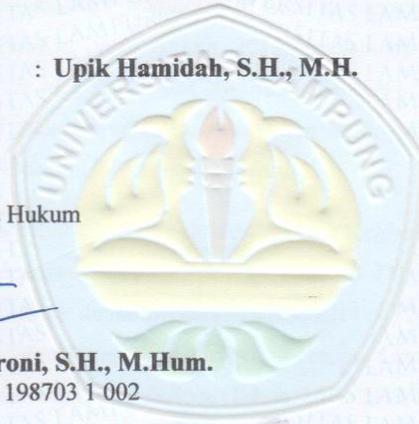
Penguji Utama : **Upik Hamidah, S.H., M.H.**



2. Dekan Fakultas Hukum



Prof. Dr. Maroni, S.H., M.Hum.
NIP. 19600310 198703 1 002



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **20 Februari 2019**

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Panjang pada tanggal 15 Mei 1998, penulis merupakan putri tunggal dan anak kedua dari pasangan Bapak Muhammad Yusuf Syafei dan Ibu Siti Ropiah. Penulis memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 3 Babatan di selesaikan pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Katibung dan diselesaikan Pada Tahun 2012. Setelah itu penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Swasta Tamansiswa Teluk Betung Bandar Lampung dan selesai pada Tahun 2015. Pada tahun 2015, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Selama mengikuti perkuliahan penulis aktif dalam Unit Kegiatan Mahasiswa UKM-F MAHKAMAH (Mahasiswa Pengkaji Masalah Hukum) FH Universitas Lampung sebagai sekretaris bidang debat periode Tahun 2017 – 2018. Dan Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara FH Universitas Lampung sebagai Kepala Bidang Kesenian Dan Teknologi Periode Tahun 2018-2019 dan pada tahun 2019 penulis masuk sebagai salah satu penerima beasiswa Abdul Kadir Muhammad Award (AKMAR). Selain di dunia perkampusan penulis juga aktif dalam organisasi GENBI (Generasi Baru Indonesia) periode Tahun 2018. Pada awal perkuliahan penulis aktif dalam lembaga swadaya masyarakat di Perkumpulan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) Lampung dan komunitas Dance For Life Lampung.

Selain itu, pada Tahun 2018 Penulis Mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode I yang dilaksanakan di Kabupaten Tanggamus, Kecamatan Ulu Belu, Desa Gunung Tiga.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar-Ra'd Ayat 11)

“Balas dendam terbaik adalah menjadikan dirimu lebih baik”

(Ali bin Abi Thalib)

“Hidup ini seperti sepeda agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak”

(Albert Einstein)

“selagi ada kemauan pasti selalu ada jalan”

(Ayahku)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirohhim, dengan segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rezeki serta kekuatan iman dan takwa serta rahmat, taufik, dan hidayahnya. Maka dengan segala kerendahan dan ketulusan hati serta perjuangan selama ini telah yang dilakukan. Dengan ini aku persembahkan karya kecil sederhanaku

Kepada :

1. Ayah dan Ibuku yang tercinta dan tersayang yang telah membesarkanku dan menyekolahkanku sampai dengan tingkat perguruan tinggi. Terimakasih atas doa dan dukungan secara moril maupun materil yang telah diberikan. Terimakasih ayah ibu untuk setiap tetes keringat dan air mata yang telah kalian keluarkan demi suksesanku
2. Adinnku Yopi Ardiansyah dan adikku Piyo Alpinda terimakasih atas doa dan dukungan kalian
3. Keluarga besarku terimakasih atas doa dan dukungannya.
4. Terimakasih kepada dosen dan mentor yang selalu memberikan ilmu tak terhingga.
5. Sahabat dan teman – temanku terimakasih atas kebersamaan kita selama ini
6. Almamaterku tercinta

SANWACANA

Puji syukur selalu penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Analisis Peraturan Perusahaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pekerja Memiliki Ikatan Perkawinan Dengan Pkerja Lainnya Di Dalam Satu Perusahaan”

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini tidak terlepas dari doa, dukungan, dan petunjuk dari berbagai pihak maka dari itu penulisa ingin menyampaikan terimakasih dari dalam hati yang terdalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Maroni.,S.H.,M.H Dekan Fakultas hukum Universitas Lampung.
2. Ibu Sri Sulastuti, S.H.,M.Hum Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara
3. Bapak Syamsir Syamsu, S.H,M.Hum Skretaris Bagian Hukum Administrasi Negara sekaligus Pembimbing II (dua) Penulis terimakasih atas ilmu Dan arahan yang selalu di berikan
4. Bapak Dr. H.S Tisnanta,S.H.,M.H Pembimbing Pertama Penulis terimakasih atas saran, ilmu, dan masukan yang telah diberikan. Terimakasih sudah menjadi tempat keluh kesah selama penulisan skripsi ini.

5. Ibu Upik Hamidah, S.H.,M.H Pembahas I (satu) penulis terimakasih atas saran dan masukan yang telah diberikan demi terciptanya keselarasan dalam penulisan.
6. Ibu Ati yuniati,S.H.,M.H Pembahas II (dua) penulis terimakasih atas saran dan masukan yang telah diberikan demi terciptanya keselarasan dalam penulisan.
7. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas hukum Universitas Lampung yang telah memberikan bantuan dan arahan kepada penulis,
8. Terkhusus untuk yang tercinta dan tersayang kedua orang tuaku. Ayahku Muhammad Yusuf Syafe'I dan ibuku Siti Ropiah terimakasih atas doa dan dukungan kalian yang tidak pernah berhenti untukku, maafkan anak kalian ini belum bisa memberikan yang terbaik serta belum bisa membanggakan kalian. Doakan selalu untuk kesuksesanku. ayah ibu aku mencintai kalian.
9. Adin ku Yopi Ardiansyah dan Adikku Piyo Alpinda terimakasih atas doa dan dukungan kalian, semoga kita selalu diberi kesehatan dan bisa membuat ayah dan ibu bangga.
10. Keluarga besar datuk Muhammad Syafe'I, keluarga besar Yayik Nurmin, serta keluarga besar datuk Yahya dan nenek Mariam (tanjung ratu), dan keluarga besar Ayah Hasan. Terimakasih atas dukungan, nasehat, dan kebaikan kalian selama ini. Kalian semua keluarga besarku yang luar biasa mulai dari sepupu – sepupuku, tante, paman, dan ponakan yang tidak bisa aku sebut satu persatu.
11. Guru dan Dosen terbaik sepanjang masa bapak Sanyoto, S.Pd dan Ahmad Syofyan S.H.,M.H terimakasih atas bimbingan kalian selama ini yang selalu

memberikan masukan dan nasehat – nasehat penting, serta kritikan yang selalu membangun. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak – Bapakku semua yang telah ku anggap sebagai orang tua sendiri di sekolah dan di kampus.

12. Sahabat – sahabatku selama perkuliahan ini (istri idaman dan jembay) Ida Fitri A, Dita Annisa R, Alfath Mahilla, Rizka Devina, Destria, Putri Rachma soleha, Florensia Visca . Kalian yang terbaik dari awal semester hingga akhir semester. Terimakasih atas kebaikan kalian selama ini. Tanpa kalian aku bisa apa di kampus Semoga kita selalu diberikan kesuksesan oleh Allah SWT.
13. Teman – teman seperjuangan teman main dan teman berorganisasi selama perkuliahan Saptori, Feri, Akbar gogon, Erwin, Chan, Rio, Ade, Dzaky, Soparid, Pandu, Ridwan, Depi, Agnes, Sonia, Nisa Morena terimakasih atas kebaikan kalian selama kuliah ini. Sukses selalu untuk kita semua aminn
14. Sahabat – sahabatku dari zaman SMP (eis3@ dan Parce) sampai saat ini Husnaini Finalisa, Garnis Puspa Dana, Bella Vanenti, Elite Sallamah, Rani Marsela, Riki Kurniawan, Rahmat Hidayat, Fauzi Sulistyoy, M. Rizky Saputra, dan Roby Yuniarto terimakasih sudah menjadi teman baikku, dan selalu mensupport, serta selalu membantu.
15. Sahabat seperjuangan saat SMA (cesque) Dedeh Fatihatul Makiah.,A.Md Keb, Desi Putri Ningsih, Feby Syaras, Bunga Chintya, Dea Lutfi, Dodi alkurnia, Dirgahayu Jati P, Bagas Adhi Putra, Dwiky Yudatama, Ari setiadi, Setyo Teguh, Supriono, Ahmad Rafli, Nanda Pradita Cikal, dan Raka. Terimakasih atas segala dukungan kalian selama ini. Dan terimakasih setiap

tahun kalian tidak lupa untuk selalu mengunjungi rumahku ditengah kesibukan kita masing – masing.

16. Mentor – mentorku di berbagai bidang ilmu kanda Nanda Riski,S.H, Kanda James Reynaldo,S.H, Kanda Ridwan Alsyaleh,S.H, Kanda Hendi Gusta Rianda,S.H, Kanda Anugrah Prima Utama,S.H, Yunda Tia Nurhawa,S.H, yunda Risa Mahdewi, S.H, terimakasih atas ilmu yang selalu kalian berikan yang selama ini tidak pernah aku dapatkan dari dosen.
17. Tim debatku, adik – adikku yang terbaik Ganiv, Dinda, Seli, Tarigan, Fiqa, Aqsel, Vivi, Nita, Ega, Yuda, Tonang, Eza, Agung, serta Kabid ku Rio Fahni terimakasih atas kebersamaan kita selama latihan dan karantina debat. Semoga tim debat selalu sukses untuk kedepannya aminn.
18. Abang dan Atu terbaik Muhammad Iqbal Hasan.,S.H, Gian Apriliansyah,S.H, Prabowo Pamungkas, Reksi Ananda.,S.H, Aryanto Sofyan.,S.H, Raudah Yunia.,S.H, Naillah Noor, S.H, Poppy Yulianti.,S.H, Ika Chania M.,S.H, Nurimah Atsilah.,S.H terimakasih atas bimbingan dan kebaikan kalian selama ini. Sukses selalu untuk kalian abang dan atu terbaik.
19. Teman – teman KKN ku tim desa gunung tiga Kecamatan Ulu belu Vina, Mella, Bulur Klara, Reki, Aldri, Seval terimakasih sudah menjadi tim yang solid saat kita berada di desa orang untuk mengabdikan selama 40 hari.
20. Keluarga Besar UKM-F MAHKAMAH terimakasih atas segala pengalaman, Ilmu, dan keluarga yang telah ku dapat dari organisasi ini. Semoga sukses selalu untuk UKM-F Mahkamah kedepannya dan terimakasih untuk segalanya.

21. Keluarg Besar KHU khusunya angkatan 2015 terimakasih juga atas pengalaman berorganisasi yang luar biasa. Jayalah selalu himpunanku
22. Genbi 2018 terimakasih atas keseruan, pengalaman, yang tidak pernah aku dapatkan sebelumnya. Kalian semua luar biasa, jaya selalu untuk genbi 2018.
23. PKBI Lampung dan Dance For Life Lampung terimakasih atas pengalaman berorganisasi yang luar biasa selama aku sekolah dan sampai aku kuliah. ilmu – ilmu yang juga tidak pernah aku dapatkan sebelumnya di bangku sekolah dan perkuliahan.

Bandar Lampung, 14 Februari 2019

Penulis,

Merza Yupinda

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PRNGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
SANWACANA	viii
DAFTAR ISI	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	6
1.3 Ruang Lingkup	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN	8
2.1.1 Tenaga Kerja	9
2.1.2 Pengusaha	13
2.1.3 Perjanjian Kerja	17
2.1.4 Peraturan Perusahaan	19
2.1.5 Perjanjian Kerja Bersama	21
2.2 PERLINDUNGAN BURUH DAN TENAGA KERJA	23
2.2.1 Hubungan Ketenagakerjaan Dan Perlindungan	25
2.2.2 Ruang Lingkup Perlindungan Buruh Dan Tenaga Kerja	27
2.2.3 Macam – Macam Perlindungan Buruh Dan Tenaga kerja	28
2.3 PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI	29
2.3.1 Pengertian Putusan Mahkamah Konstitusi	29
2.3.2 Isi Putusan Mahkamah Konstitusi	30
2.3.3 Sifat Dan Jenis Putusan Mahkamah Konstitusi	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah	37
3.2 Sumber Data	37
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	38
3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data	38
3.3.2 Prosedur Pengolahan Data	38
3.4 Analisis Data	39

BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Kasus Posisi	40
4.2 Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Dan Perjanjian Kerja Bersama	47
4.2.1 Implikasi Hukum.....	59
4.2.2 Implikasi Sosial.....	61
4.3 Perjanjian Kerja Bersama PT Biofarma (Persero) Tahun 2018 – 2020 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi k Nomor 13/PUU-XV/2017.....	62

BAB. V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manusia dilahirkan ke dunia sebagai subyek hukum. Subyek hukum adalah penyanggah hak dan kewajiban. Salah satu hak yang ia sandang adalah hak untuk berkeluarga, di mana hak ini diatur pelaksanaannya oleh undang-undang. Hak berkeluarga merupakan salah satu hak asasi manusia yang diatur di dalam Pasal 28 B Ayat 1 Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945. Pasal ini menyatakan setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.¹ Terkait perkawinan, saat ini beberapa perusahaan baik perusahaan pemerintah, maupun swasta, menetapkan suatu klausul yang membatasi hak untuk melangsungkan perkawinan antara sesama pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Ketentuan tersebut dapat di lihat dari Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun 1973 Tentang Pernikahan Antar Pegawai BAPINDO yang sekarang telah menjadi Bank Mandiri. Dalam Pasal 1 Ketentuan tersebut menyebutkan bahwa setelah dikeluarkannya keputusan direksi ini, hubungan kerja antara BAPINDO dengan salah seorang dari pegawai yang akan menikah dengan sesama pegawai BAPINDO akan terputus dengan sendirinya

¹Pasal 28 B ayat 1 Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945.

terhitung mulai tanggal pernikahan tersebut. Serta telah diterapkan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengacu pada prinsip Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*good corporate governance*), prinsip Kesetaraan dan tidak Diskriminatif sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara.²

Pada saat ini aturan yang melarang adanya ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan bersumber pada Pasal 153, huruf f, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan adanya aturan tersebut tenaga kerja merasa dirugikan hak konstitusionalnya, dan hal ini dianggap telah bertentangan dengan Pasal 28 B Ayat (1) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945. Yang telah menegaskan bahwa setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah, bahkan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat krusial bagi pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di setiap negara. Pertumbuhan ekonomi juga merupakan

²Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE06/MBU/2014 *tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara.*

salah satu indikator yang sangat penting bagi penyerapan tenaga kerja. Pola pikir tersebut diikuti juga dengan adanya kasus tentang tenaga kerja contohnya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pihak perusahaan tempat tenaga kerja bekerja.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang, Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.³ Mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah daripada majikan atau perusahaan, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;

³Fenny Natalia Khoe, *Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1 (2013), hlm.3

3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Atas dasar tersebutlah pada tahun 2017 sejumlah pekerja yang terdiri dari Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah 82JB Area Palembang dan Area Jambi. Mengajukan gugatan uji mareril ke Mahkamah Konstitusi terkait frasa “kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” yang terdapat dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan petitum yang dimohonkan yaitu mengabulkan permohonan pemohon.

Sehingga Mahkamah Konstitusi yang sering disebut juga sebagai *the Sole Interpreter of the Constitution*,⁴ telah mengeluarkan Putusan 13/PUU-XV/2017 yang mengabulkan gugatan pemohon dengan amar putusan mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya, menyatakan frasa “kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” yang terdapat dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, serta memerintahkan pemuatan putusan ini dalam berita Negara Republik Indonesia.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah menyebabkan adanya makna baru dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang Nomor 13

⁴ Miftakhul Huda, September 2007, “*Ultra Petita*” dalam *Pengujian Undang-Undang*, dalam Jurnal Konstitusi Volume 4 Nomor 3, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, hlm. 144.

Tahun 2003 yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan, pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan. Dikeluarkannya putusan mahkamah konstitusi tersebut pada tahun 2017, Tahun berikutnya yaitu Tahun 2018 dan seterusnya perusahaan baik perusahaan swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merubah peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama yang mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

PT Biofarma merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) produsen Vaksin dan Antisera, saat ini berkembang menjadi perusahaan *Life Science* didirikan 6 Agustus 1890. Bio Farma telah berkontribusi untuk meningkatkan kualitas hidup bangsa, baik yang berada di Indonesia maupun mancanegara.

Upaya untuk meningkatkan kualitas hidup bangsa haruslah didukung oleh sumber daya manusia (pekerja) yang maksimal dan sistem yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan suatu aturan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun pekerja agar mereka dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik agar terciptanya suatu hubungan yang harmonis. Pekerja PT Biofarma sebagai pelaksana kerja harus dipenuhi kebutuhannya melalui upaya pemberian hak – hak yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama.

Tahun 2018 PT Biofarma telah membuat perjanjian kerja bersama antar pekerja dan perusahaan yang didalamnya terdapat aturan yang berkaitan dengan pernikahan yang dilakukan antar pegawai. Perjanjian kerja bersama ini berdasarkan kesepakatan bersama dan sampai periode Tahun 2020.

1.2 PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apasajakah Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama ?
2. Bagaimanakah Perjanjian Kerja Bersama PT Biofarma (Persero) Tahun 2018 – 2020 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 ?

1.3 RUANG LINGKUP

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Hukum Administrasi Negara, khususnya yang berkaitan dengan tenaga kerja pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama.
2. Untuk mengetahui Perjanjian Kerja Bersama PT Biofarma (Persero) Tahun 2018 – 2020 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 .

1.5 KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun kegunaan penulisan skripsi ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan serta referensi pembaca di bidang Hukum Administrasi Negara khususnya mengenai analisis yuridis terhadap putusan Mahkamah Konstitusi dalam hal pengujian undang - undang, serta mengenai implikasi hukum putusan tersebut. Selain itu, diharapkan juga semoga hasil penulisan skripsi ini dapat berguna bagi kalangan praktisi hukum serta masyarakat pada umumnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dalam Hukum Ketenagakerjaan yang menjadi pokok pembicaraan adalah seseorang yang bekerja pada orang lain dan bukan orang yang bekerja untuk dirinya sendiri. Pengertian hukum ketenagakerjaan amatlah luas sehingga perlu adanya pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan.

Menurut Mr Soetikno⁵, hukum perburuhan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut. Sedangkan menurut Imam Soepomo,⁶ yang mengatakan bahwa hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

⁵ Mr Soetikno dalam Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 2

⁶ Soepomo dalam Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm 2

Hukum ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dengan cara melindungi pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Perlindungan pekerja ini terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dilaksanakan dengan benar oleh para pihak khususnya pengusaha. Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat hukum privat maupun hukum publik. Bersifat privat karena adanya hubungan ketenagakerjaan yang bersifat orang perorang, misalnya dalam pembuatan perjanjian kerja, sedang bersifat public karena adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja misalnya dalam penetapan upah, dalam penetapan pemutusan hubungan kerja dan lain-lain.⁷

2.1.1 Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut di atas ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

⁷ Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm 3

1. Macam – macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan

kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari:

- 1) Golongan yang bekerja;
 - 2) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan
- Kelompok bukan angkatan kerja;
- 3) Golongan yang bersekolah;
 - 4) Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah;
 - 5) Golongan yang mengurus rumah tangga;
 - 6) Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah;
 - 7) Golongan lain-lain atau penerima pendapat;

2. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak Tenaga Kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang. Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan undang-undang pokok mengenai tenaga kerja mengatur hak-hak tenaga kerja tersebut adalah:

- a) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidup yang layak bagi kemanusiaan.
- b) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan

kemampuannya melalui pelatihan kerjanya Tenaga kerja menginginkan hidupnya terjamin dan tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat dilakukan dengan sebaik mungkin untuk mendapat penghargaan. Berdasarkan prinsip ini kepada tiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai.

- c) Setiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja. Hal ini diperlukan karena untuk pembangunan ekonomi pada umumnya, industri pada khususnya diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kejujuran, karena keterampilan kerja akan memungkinkan tercapainya efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja.
- d) Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Maksudnya supaya aman dalam melakukan pekerjaan, maka tenaga kerja harus dilindungi dari berbagai persoalan disekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Keselamatan meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kesehatan disini dimaksudkan sebagai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yang dilakukan dengan

pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja untuk pencegahan penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum

- e) Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- f) Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban tenaga kerja adalah sebagai berikut⁸:

- a) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi Pengusaha;
- b) Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- c) Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d) Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama;
- e) Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f) Wajib mematuhi peraturan pengusaha;

⁸ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 26.

2.1.2 Pengusaha

Pengertian Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai.⁹ Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, menyebutkan pengusaha dengan istilah majikan, yaitu orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh¹⁰, sedangkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, memberikan pengertian bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan suatu perusahaan, jika orang atau badan hukum tersebut berkedudukan di luar negeri, maka wakilnya di Indonesia dianggap majikan¹¹.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang majikan atau pengusaha adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksudkan dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

⁹ Rachmat, Martoyo, 1991, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama, Cet. II*. Hlm 51.

¹⁰ Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

¹¹ Undang- Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan

1. Hak Dan Kewajiban Pengusaha

a. Hak Pengusaha

Peraturan perusahaan hanya dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang mempunyai pekerja

lebih dari 25 (dua puluh lima) orang. Dalam pembuatan peraturan perusahaan pekerja tidak ikut serta menentukan isinya, oleh karena itu ada yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berisi terpisah dari perjanjian kerja.

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha, yaitu :

1) Membayar upah

Secara umum adalah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu rugi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No 13

Tahun 2003 yang menyatakan bahwa :

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2) Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Pihak pengusaha memberi Surat Keterangan (referensi) tentang pekerjaan pekerja sewaktu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berakhir. Dalam hal ini pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu untuk pertama kali, hal ini diatur dalam Pasal 154 huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

3) Memberikan waktu istirahat mingguan dan hari libur

Pengusaha wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga pekerja tidak harus melakukan pekerjaan pada hari minggu dan hari-hari yang dipersamakan dengan hari minggu menurut kebiasaan setempat untuk pekerjaan yang diperjanjikan. Biasanya istirahat mingguan 1 (satu) hari saja setiap kerja seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari pada umumnya jatuh pada hari sabtu dan minggu. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

4) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 butir 23 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat kerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat

pekerja hanya dalam satu perusahaan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham, mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerja.

2.1.3 Peraturan Perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 bagian Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan yang menyatakan bahwa Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Jadi berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa peraturan perusahaan berisi hak - hak dari buruh dan berhubungan erat dengan perjanjian kerja, oleh karena itu peraturan perusahaan merupakan pasangan dari perjanjian kerja, bahkan ada yang menyebutnya sebagai pelengkap dari perjanjian kerja Peraturan perusahaan ini dibuat oleh pengusaha dimana buruh tidak ikut campur dalam pembuatannya, sehingga ada yang berpendapat bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berdiri sendiri.

A. Cara Pembuatan Peraturan Perusahaan

Sebelum pembuatan Peraturan Perusahaan perlu diketahui bahwa peraturan perusahaan berdasarkan Undang - Undang No.13 tahun 2003 Peraturan Perusahaan harus memuat sekurang - kurangnya :

1. Hak dan kewajiban Pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;

3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan ;
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan;

Yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang - undangan.Sedangkan untuk jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan adalah 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah masa berlakunya habis. Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Disamping itu perlu diketahui bahwa dalam satu Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh yang ada di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan jika suatu perusahaan memiliki cabang perusahaan, maka peraturan perusahaan di perusahaan induk berlaku di semua cabang perusahaan dan dapat pula dibuat peraturan perusahaanturunan yang berlaku di masing - masing cabang perusahaan, dimana peraturan perusahaan induk memuat ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang perusahaan, sedangkan Peraturan Perusahaan turunan memuat pelaksanaan Peraturan Perusahaan induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing - masing.

Dalam hal ini peraturan perusahaan induk telah berlaku di perusahaan tetapi dikehendaki adanya peraturan perusahaan turunan di cabang perusahaan, maka selama Peraturan Perusahaan turunan belum disahkan tetap berlaku Peraturan Perusahaan Induk. Jika beberapa perusahaan tergabung dalam satu grup dan masing - masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri - sendiri, maka masing - masing perusahaan memuat Peraturan Perusahaan sendiri -

sendiri. Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab Pengusaha. Pengusaha harus menyampaikan naskah rencana Peraturan Perusahaan kepada wakil pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh untuk mendapatkan saran dan pertimbangan.

2.1.4 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibuat oleh karyawan dan pengusaha atau pimpinan perusahaan secara perseorangan. Perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa yang terjadi ketika seseorang karyawan berjanji kepada perwakilan perusahaan yang saling berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja. Tujuan penting dalam perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja yang diberikan oleh pemberi kerja harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan atau pekerja, dan karyawan berhak untuk menuntut haknya kepada pemberi kerja, sedangkan pemberi kerja juga berhak menuntut haknya pada karyawan serta pemberi kerja harus melaksanakan kewajibannya pada karyawan begitupun sebaliknya.¹²

Beberapa dasar pembuatan perjanjian kerja yang harus diketahui dan dipahami oleh karyawan dan pemberi kerja yang tertera pada UU No.13 Tahun 2003, meliputi:

1. Pasal 5, perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan.
2. Pasal 52 ayat (1) poin a, adanya kesepakatan antara karyawan dan pemberi kerja untuk mengikat kedua belah pihak dan menyepakati beberapa ketentuan yang harus disetujui.

¹²Rahadian, Dimas Aninditya, *Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak – Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28 No. 1 November 2015. Hlm. 85

3. Pasal 52 ayat (1) poin b, kedua belah pihak harus mampu atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum.
4. Pasal 52 ayat (1) poin c, pekerjaan yang diperjanjikan merupakan masalah pokok yang harus tertera dalam perjanjian kerja.
5. Pasal 52 ayat (1) poin d, objek perjanjian harus legal tidak menyalahi peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

Simanjuntak menjelaskan perjanjian kerja setidaknya-tidaknya harus memuat :

1. Identitas dari perusahaan meliputi; nama perusahaan, alamat perusahaan, dan jenis usaha yang dipekerjakan.
2. Identitas pekerja yang meliputi; nama lengkap karyawan, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja.
3. Tertera diskripsi jabatan dan jenis pekerjaan yang disepakati kedua belah pihak.
4. Penjelasan tentang tempat pekerjaan.
5. Tertera jelas besarnya upah yang diterima pekerja dan cara pembayarannya.
6. Penjelasan syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja.
7. Penjelasan mulai berlakunya dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal dalam perjanjian kerja harus tertera dengan jelas
9. Dibukuhkan dan disahkan dengan tanda tangan oleh pihak-pihak yang melakukan kesepakatan dalam perjanjian kerja.

2.1.5 Perjanjian Kerja Bersama

Pengertian perjanjian kerja bersama adalah bentuk dari kesepakatan atau perjanjian yang dicapai dengan proses perundingan antara perwakilan serikat pekerja dengan perwakilan pengusaha mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu sarana pelaksanaan hubungan industrial dalam rangka menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis, aman, tentram dan dinamis. Berdampak pada terwujudnya ketenangan kerja, kelangsungan operasional perusahaan dan munculnya kepuasan kerja. Tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama yaitu sebagai berikut¹³:

1. Salah satu pihak baik dari pihak serikat pekerja atau pengusaha dapat mengajukan pembuatan perjanjian kerja bersama secara tertulis yang dilampiri tentang konsep perjanjian.
2. Keanggotaan serikat pekerja 50 % dari jumlah pekerja yang ada di perusahaan saat pertama kali pembuatan perjanjian kerja bersama.
3. Proses perundingan dimulai paling lambat 30 hari sejak permohonan tertulis.
4. Pihak-pihak yang melakukan perundingan adalah pengurus serikat pekerja dan pimpinan perusahaan dengan membawa surat kuasa masing-masing pihak.
5. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing terdiri dari lima orang.

¹³*Ibid*

6. Batas waktu dalam pelaksanaan perundingan bipartit adalah 30 hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.
7. Selama proses perundingan, masing-masing pihak dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker dan wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
8. Apabila perundingan Bipartit sudah 30 hari dan belum menyelesaikan pembuatan perjanjian, maka salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
9. Batas waktu dalam proses pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 hari
10. Bila selama 30 hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak menemukan titik temu, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
11. Menteri Tenaga Kerja dapat menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan perjanjian kerja bersama dengan batas waktu maksimal 30 hari.
12. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, perjanjian kerja bersama sah dan berlaku yang sifatnya mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
13. Setelah disepakati dan ditandatangani, perjanjian kerja bersama wajib didaftarkan kepada Depnaker.
14. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna perjanjian kerja bersama kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya di perusahaan.

2.2 PERLINDUNGAN BURUH DAN TENAGA KERJA

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Sedangkan menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹⁴ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Dalam memenuhi hak-hak setiap pekerja, Perusahaan harus tunduk pada hukum yang berlaku dan pengusaha dilarang untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang didasarkan oleh suatu sebab tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam pasal 153 ayat (1) Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi: Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

¹⁴ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. (Malang: UIN Maliki Malang, 2012).Hlm. 36.

- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 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;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

2.2.1 Hubungan Ketenagakerjaan Dan Perlindungan

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat krusial bagi pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di setiap negara. Pertumbuhan ekonomi juga merupakan salah satu indikator yang sangat penting bagi penyerapan tenaga kerja. Pola pikir tersebut diikuti juga dengan adanya kasus tentang tenaga kerja contohnya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pihak perusahaan tempat tenaga kerja bekerja. Maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah tipe hukum ketenagakerjaan yang korporatis. Dalam tipe hukum korporatis ini, perlindungan terhadap tenaga kerja diatur melalui jalan legislasi dalam bentuk peraturan perundang-undangan sebagai instrumen kebijakan pemerintah dalam usaha untuk melakukan pembinaan hukum nasional dalam mendayagunakan hukum sebagai sarana merekayasa masyarakat.¹⁵

Undang nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan undang-undang pokok mengenai tenaga kerja mengatur telah mengatur adanya hak-hak tenaga kerja sebagai berikut :

- a) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerjanya. Tenaga kerja menginginkan hidupnya terjamin dan tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang

¹⁵Soetandyo Wignjosoebroto, *Dari Hukum Kolonial ke Hukum Nasional : Dinamika Sosial Politik dalam Perkembangan Hukum di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1994, hlm. 231.

datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat dilakukan dengan sebaik mungkin untuk mendapat penghargaan. Berdasarkan prinsip ini kepada tiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai.

- c) Setiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja. Hal ini diperlukan karena untuk pembangunan ekonomi pada umumnya, industri pada khususnya diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kejujuran, karena keterampilan kerja akan memungkinkan tercapainya efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja.
- d) Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Maksudnya supaya aman dalam melakukan pekerjaan, maka tenaga kerja harus dilindungi dari berbagai persoalan disekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Keselamatan meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kesehatan disini dimaksudkan sebagai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yang dilakukan dengan pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat

hygiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk pencegahan penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum

- e) Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- f) Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Disamping ketentuan peraturan perundang – undangan yang telah dibuat oleh pemerintah pada dasarnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat terjadi karena adanya peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama.

2.2.2 Ruang Lingkup Perlindungan Terhadap Buruh Dan Tenaga Kerja

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Bab X, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

2.2.3 Macam – Macam Perlindungan Buruh dan Tenaga Kerja

Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam¹⁶:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

¹⁶Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. 2010). Hlm. 61.

2.3 PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI

2.3.1 Pengertian Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan merupakan suatu pernyataan yang dibuat dalam bentuk tertulis oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu dan diucapkan di depan persidangan yang terbuka untuk umum ataupun yang tidak dengan tujuan untuk menyelesaikan atau mengakhiri suatu perkara guna terciptanya suatu kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak.

Salah satu hal yang patut digaris bawahi terkait putusan Mahkamah Konstitusi ialah sifat dari putusan Mahkamah Konstitusi itu sendiri. Berdasarkan kewenangan yang dimilikinya, Mahkamah Konstitusi merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final. Artinya, tidak ada upaya hukum lain yang dapat diajukan terhadap putusan Mahkamah Konstitusi. Tidak seperti yang terjadi pada pengadilan lain dimana seseorang dapat melakukan upaya hukum terhadap putusan hakim seperti, upaya hukum banding atas putusan hakim pengadilan tingkat satu, upaya hukum kasasi atas putusan hakim pengadilan banding, dan Peninjauan Kembali (PK) terhadap putusan kasasi.

Ada berbagai jenis Putusan Hakim dalam pengadilan sesuai dengan sudut pandang yang kita lihat. Dari segi fungsinya dalam mengakhiri perkara putusan hakim yaitu putusan akhir dan putusan sela. Putusan Akhir adalah putusan yang mengakhiri pemeriksaan di persidangan, baik telah melalui semua tahapan pemeriksaan maupun yang tidak atau belum menempuh semua tahapan pemeriksaan. Sedangkan putusan sela merupakan putusan yang dijatuhkan masih dalam proses pemeriksaan perkara dengan tujuan untuk memperlancar jalannya

pemeriksaan. putusan sela tidak mengakhiri pemeriksaan, tetapi akan berpengaruh terhadap arah dan jalannya pemeriksaan. Putusan sela dibuat seperti putusan biasa, tetapi tidak dibuat secara terpisah, melainkan ditulis dalam berita acara persidangan saja.

Dalam hukum acara Mahkamah Konstitusi, putusan *provisi* pada awalnya hanya terdapat dalam perkara sengketa kewenangan konstitusional lembaga negara. Hal ini didasarkan pada Pasal 63 UU Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa Mahkamah Konstitusi dapat mengeluarkan penetapan yang memerintahkan pada pemohon dan/atau termohon untuk menghentikan sementara pelaksanaan kewenangan yang dipersengketakan sampai ada putusan Mahkamah Konstitusi.¹⁷ Pada perkembangannya, putusan sela juga dikenal dalam perkara pengujian undang - undang dan perselisihan hasil Pemilu.

2.3.2 Isi Putusan Mahkamah Konstitusi

Mahkamah Konstitusi dalam memutus perkara harus didasarkan pada UUD NRI 1945 dengan berpegang pada alat bukti dan keyakinan masing - masing hakim konstitusi.¹⁸ Alat bukti yang dimaksud sekurang - kurangnya 2 (dua) seperti hakim dalam memutus perkara tindak pidana. Dalam putusan Mahkamah Konstitusi harus memuat fakta yang terungkap dalam persidangan dan pertimbangan hukum yang menjadi dasar putusan apakah putusannya menolak permohonan (*Ontzigt*), permohonan tidak diterima (*Niet Ontvakeijk Verklaard*) atau permohonan dikabulkan.

¹⁷ Asosiasi Pegajar Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, *loc cit.*, Hlm. 51 - 52.

¹⁸ Pasal 45 Ayat (1) dan (2) UU No. 24 Tahun 2003

Putusan yang telah dicapai dalam RPH dapat diucapkan dalam sidang pleno pengucapan putusan hari itu juga, atau dapat ditunda pada hari lain. Jadwal sidang pengucapan putusan harus diberitahukan kepada para pihak.¹⁹ Putusan ditandatangani oleh hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus, serta oleh panitera.

Mahkamah Konstitusi memberi putusan Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Setiap putusan Mahkamah Konstitusi harus memuat:²⁰

- a. Kepala putusan yang berbunyi: “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”;
- b. identitas pihak, dalam hal ini terutama adalah identitas pemohon dan termohon (jika dalam perkara dimaksud terdapat pihak termohon), baik prinsipal maupun kuasa hukum;
- c. Ringkasan permohonan;
- d. Pertimbangan terhadap fakta yang terungkap dalam persidangan;
- e. Pertimbangan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. Amar putusan; dan
- g. Hari, tanggal putusan, nama hakim konstitusi, dan panitera.

Selain bagian - bagian di atas, Pasal 45 Ayat (10) UU No. 24 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa pendapat anggota Majelis Hakim yang berbeda dimuat dalam putusan. Pendapat berbeda memang mungkin, dan dalam praktik sering terjadi, karena putusan dapat diambil dengan suara terbanyak jika musyawarah

¹⁹ Pasal 45 Ayat (9) dan Ayat (10) UU No. 24 Tahun 2003

²⁰ Pasal 48 UU No. 24 Tahun 2003.

tidak dapat mencapai mufakat. Pendapat berbeda dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu (1) *dissenting opinion*; dan (2) *concurrent opinion* atau *consenting opinion*.

2.3.3 Sifat Dan Jenis Putusan Mahkamah Konstitusi

Mahkamah Konstitusi (MK) merupakan salah satu lembaga negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang juga merupakan pemegang kekuasaan kehakiman bersama - sama dengan Mahkamah Agung (MA). Mahkamah Konstitusi didesain menjadi pengawal dan sekaligus penafsir terhadap UUD NRI 1945 melalui putusan - putusannya. Dalam menjalankan tugas konstitusionalnya, Mahkamah Konstitusi berupaya mewujudkan visi kelembagaannya, yaitu tegaknya konstitusi dalam rangka mewujudkan cita negara hukum dan demokrasi demi kehidupan kebangsaan dan kenegaraan yang bermartabat. Visi tersebutlah yang menjadi pedoman bagi Mahkamah Konstitusi dalam menjalankan kekuasaan kehakiman secara merdeka dan bertanggung jawab sesuai amanat konstitusi.²¹

A. Sifat Putusan Mahkamah Konstitusi

Dilihat dari amar dan akibat hukumnya, putusan dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu ²²Putusan *declaratoir* adalah putusan hakim yang menyatakan apa yang menjadi hukum. Misalnya pada saat hakim memutuskan pihak yang memiliki hak atas suatu benda atau menyatakan suatu perbuatan sebagai perbuatan melawan hukum. Putusan *constitutief* adalah putusan yang meniadakan suatu keadaan

²¹ Janedjri M. Gaffar, *Kedudukan Fungsi dan Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*, (Surakarta: Jurnal Mahkamah Konstitusi, 2009), Hlm. 1 - 2.

²² Asosiasi Pegajar Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, (Jakarta: Sekertariat Jenderal dan Kepeaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2010), Hlm.55.

hukum dan atau menciptakan suatu keadaan hukum baru. Sedangkan putusan *condemnatoir* adalah putusan yang berisi penghukuman tergugat atau termohon untuk melakukan suatu prestasi. Misalnya, putusan yang menghukum tergugat membayar sejumlah uang ganti rugi.

Secara umum putusan Mahkamah Konstitusi bersifat *declaratoir* dan *constitutief*. Putusan Mahkamah Konstitusi berisi pernyataan apa yang menjadi hukumnya dan sekaligus dapat meniadakan keadaan hukum dan menciptakan keadaan hukum baru. Dalam perkara pengujian undang - undang, putusan yang mengabulkan bersifat *declaratoir* karena menyatakan apa yang menjadi hukum dari suatu norma undang - undang, yaitu bertentangan dengan UUD NRI 1945. Pada saat yang bersamaan, putusan tersebut meniadakan keadaan hukum berdasarkan norma yang dibatalkan dan menciptakan keadaan hukum baru.

Menurut Maruarar Siahaan, putusan Mahkamah Konstitusi yang mungkin memiliki sifat *condemnatoir* adalah dalam perkara sengketa kewenangan konstitusional lembaga negara, yaitu memberi hukuman kepada pihak termohon untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam Pasal 64 Ayat (3) UU Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa dalam hal permohonan dikabulkan untuk perkara sengketa kewenangan konstitusional lembaga negara, Mahkamah Konstitusi menyatakan dengan tegas bahwa termohon tidak mempunyai kewenangan untuk melaksanakan kewenangan yang dipersengketakan.

Berkenaan dengan hal tersebut maka Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 bersifat *constitutief* dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat untuk umum, artinya putusan tersebut tidak hanya berlaku untuk para

pemohon saja yang dalam hal ini adalah Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah 82JB Area Palembang dan Area Jambi. Sudah menjadi konsekuensi logis bagi perusahaan yang ada di Indonesia untuk menghormati dan menjalankan putusan tersebut.

B. Jenis Putusan Mahkamah Konstitusi

Perselisihan yang dibawa ke Mahkamah Konstitusi sesungguhnya memiliki karakter tersendiri dan berbeda dengan perselisihan yang dihadapi sehari-hari oleh peradilan biasa.²³ Keputusan yang diminta oleh pemohon dan diberikan oleh Mahkamah Konstitusi akan membawa akibat hukum yang tidak hanya mengenai orang seorang, tetapi juga orang lain, lembaga negara dan aparat pemerintah atau masyarakat pada umumnya, terutama sekali dalam hal pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar (*Judicial review*).

Nuansa publik interest yang melekat pada perkara-perkara semacam itu akan menjadi pembeda yang jelas dengan perkara pidana, perdata, dan tata usaha negara yang pada umumnya menyangkut kepentingan pribadi dan individu berhadapan dengan individu lain ataupun dengan pemerintah. Ciri inilah yang akan membedakan penerapan hukum acara di Mahkamah Konstitusi dengan hukum acara di pengadilan-pengadilan lain mengingat norma dalam UU adalah satu kesatuan sistem ada pelaksanaan putusan yang harus melalui tahapan-tahapan tertentu, bergantung pada substansi putusan.

²³Hal ini disebabkan oleh karena adanya sifat kepentingan umum yang tersangkut di dalamnya, meskipun andaikata permohonan hanya diajukan oleh seseorang atau individu tertentu.

Terkait dengan pelaksanaannya, sifat putusan mahkamah konstitusi terbagi menjadi beberapa jenis yaitu sebagai berikut²⁴ :

- a) Putusan yang dapat dilaksanakan langsung tanpa harus dibuat peraturan baru atau perubahan, Putusan yang langsung dapat dilaksanakan adalah putusan membatalkan norma tertentu yang tidak mengganggu sistem norma yang ada dan tidak memerlukan pengaturan lebih lanjut.
- b) Putusan yang memerlukan pengaturan lebih lanjut atau untuk melaksanakannya diperlukan aturan yang lebih operasional. yaitu putusan membatalkan suatu norma yang mempengaruhi norma-norma lain. Namun demikian, belum adanya peraturan yang menindaklanjuti.

Terkait hal tersebut putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 masuk ke dalam putusan yang dapat dilaksanakan langsung tanpa harus dibuat peraturan baru atau perubahan. Karena membatalkan norma tertentu yang tidak mengganggu sistem norma yang ada.

Putusan MK tidak mengurangi kekuatan mengikat yang telah melekat sejak dibacakan. Setiap pihak yang terkait harus melaksanakan putusan tersebut. Apabila ada peraturan yang dilaksanakan ternyata bertentangan dengan putusan MK, maka yang menjadi dasar hukum adalah putusan MK. Mekanisme itu sama halnya dengan pembentukan Undang - Undang baru. Suatu Undang - Undang mempunyai kekuatan hukum mengikat sejak diundangkan. Namun demikian ada ketentuan yang dapat langsung dilaksanakan, tetapi ada pula yang memerlukan peraturan pelaksana. Apabila aturan pelaksana belum dibuat atau disesuaikan, hal

²⁴Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, SH, *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2006, hlm 318.

itu tidak mengurangi sifat mengikat Undang - Undang itu sendiri. Bahkan, dalam setiap ketentuan penutup Undang - Undang selalu menyatakan bahwa semua peraturan pelaksana tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang - Undang itu sendiri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu pendekatan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara membaca, mengutip dan menganalisis teori - teori hukum dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang bersifat mengingat berupa peraturan perundang-undangan sebagai berikut:
 - a. Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
 - c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
 - d. Peraturan Menteri Nomor 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan
 - e. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian bersumber dari bahan-bahan hukum yang dapat membantu pemahaman dalam menganalisa serta memahami permasalahan, terdiri dari berbagai buku atau literatur hukum.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier dalam penelitian bersumber dari bahan-bahan penunjang lainnya seperti arsip, dokumen atau sumber dari internet.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Studi pustaka (*library research*), adalah pengumpulan data dengan melakukan serangkaian kegiatan membaca, menelaah dan mengutip dari bahan kepustakaan serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya dilakukan pengolahan data, dengan prosedur sebagai berikut:

1. Seleksi Data

Data yang terkumpul kemudian diperiksa untuk mengetahui kelengkapan dan dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

2. Klasifikasi Data

Penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk kepentingan penelitian.

3. Penyusunan Data

Menyusun data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada subpokok bahasan sesuai sistematika yang ditetapkan untuk mempermudah interpretasi data.

3.4 Analisis Data

Setelah pengolahan data selesai, maka dilakukan analisis data, sehingga diperoleh kesimpulan berdasarkan deskriptif kualitatif, artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan secara umum yang didasarkan fakta-fakta yang bersifat khusus terhadap pokok bahasan yang diteliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Kasus Posisi

Badan Pusat Statistik (BPS) telah melakukan Sensus Ekonomi 2016. Dari hasil sensus, jumlah perusahaan di Indonesia tercatat ada sebanyak 26,7 juta. Angka ini meningkat dibanding hasil Sensus Ekonomi 2006 yang sebanyak 22,7 juta perusahaan yang berbentuk Badan Usaha Millik Negara (BUMN), Koperasi, dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Dari jumlah tersebut banyak perusahaan menerapkan adanya larangan menikah dalam satu perusahaan, Faktor pertimbangan pemeberlakuan aturan larangan menikah di dalam satu perusahaan antara lain :

1. Mewujudkan pemerataan pendapatan di masyarakat. Aturan tersebut diharapkan bisa membuka peluang kerja yang lebih luas bagi keluarga - keluarga lainnya, sehingga kesejahteraan tidak hanya terpusat pada keluarga-keluarga tertentu saja.
2. Menghindari konflik pribadi. Apabila pasangan suami istri bekerja di satu perusahaan yang sama, maka ada kekhawatiran urusan rumah tangga bisamterbawa ke kantor, begitupun sebaliknya. Hal semacam itu bisa berpengaruh pada kinerja pasangan tersebut di perusahaan.

3. Menghindari unsur subyektivitas dalam penerapan aturan di kantor. Apabila pasangan suami istri bekerja di perusahaan yang sama, maka dikhawatirkan pemberian *reward* dan *punishment* tidak akan maksimal. Hal ini dimungkinkan terjadi apabila salah satu dari pasangan tersebut memiliki jabatan yang lebih tinggi dan memiliki kewenangan untuk memberikan *reward* dan menjatuhkan *punishment*.
4. Menghindari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Ada risiko terciptanya korupsi, kolusi, dan nepotisme apabila ada hubungan kekeluargaan di dalam suatu kantor yang dilandasi motif memperkaya keluarga.

Sedangkan menurut Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) tujuan dari diberlakukannya larangan menikah antara pekerja dalam satu perusahaan, yaitu bertujuan untuk penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik khususnya berkaitan dengan pencegahan terhadap praktek nepotisme di perusahaan dan peluang untuk membuka kesempatan kerja bagi kepala keluarga lainnya.

Kesimpulan dari kedua pendapat tersebut bahwa terdapat faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan perusahaan menerapkan aturan larangan menikah di dalam satu perusahaan. Faktor internal tersebut muncul di dalam diri pribadi karyawan agar tidak melakukan tindakan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme di dalam perusahaan. Sedangkan faktor eksternal agar dapat memberikan peluang kerja yang lebih luas kepada masyarakat.

Di Indonesia salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang pernah menerapkan peraturan tersebut yaitu PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) PERSERO sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13 / PUU-XV/2017.

PT Perusahaan Listrik Negara yang selanjutnya disebut (PLN) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN memiliki Visi yaitu di akui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insane. Sedangkan Misi dari PT PLN yaitu menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan anggota perusahaan dan pemegang saham, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.²⁵

Terkait hubungan perusahaan dengan pekerja PT PLN selama ini telah menerapkan berbagai aturan yang telah dituangkan dalam bentuk Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Maupun Keputusan Direksi. Yang dimana aturan tersebut harus berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama yang telah di sepakati para pihak.

Pada tahun 2011 PT PLN persero telah mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Direksi No. 025.K/DIR/2011 Tentang Perkawinan Antar Pegawai yang di dalamnya terdapat

²⁵<http://www.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, 08 Desember 2018. 20.30

larangan melakukan perkawinan antar sesama pegawai PT. PLN, sanksi yang diberikan perusahaan apabila terjadi perkawinan antar sesama pegawai adalah salah satu dari pegawai tersebut wajib mengundurkan diri atau di PHK secara sepihak oleh perusahaan apabila salah satu dari pegawai tersebut tidak mengundurkan diri.

Dampak dari adanya SK tersebut banyak karyawan PT PLN yang di pecat karena melakukan pernikahan dengan rekan satu kantor. Hal ini telah menyebabkan adanya guncangan di internal perusahaan karena pada bulan Februari tahun 2011 serikat kerja PT PLN menyampaikan surat Nomor 038/DPP/SP PLN/2011 kepada Direktur Utama PT PLN pada saat itu dengan perihal protes keras dan meminta pembatalan SK Direksi No 25.K/DIR/2011 Tentang Perkawinan antar Pegawai.

Isi dari surat yang disampaikan serikat pekerja tersebut merujuk pada perjanjian bersama PT PLN dengan Serikat pekerja yang di buat pada tahun 2009. Salah satu poin penting dalam perjanjian bersama tersebut yaitu bahwa semua kebijakan yang mengatur tentang Sumber Daya Manusia (SDM) sebelum diterbitkan harus dikomunikasikan dan di bahas bersama serikat pekerja PLN. Maka dari itu serikat pekerja PLN menginginkan bahwa SK tersebut cacat hukum dan harus dibatalkan.

Pada tanggal 26 April 2012, Kepala Divisi Pengembangan Sistem SDM melalui surat No. 1638/002/DIVSDM/2012 perihal Penjelasan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 025.K/DIR/2011, menyatakan bahwa Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 025.K/DIR/2011 telah sesuai dengan PKB dan tidak bertentangan dengan UU No.13 Tahun 2003. Hal inilah yang harus kita pahami secara mendalam

dasar pembuatan aturan larangan menikah antar pekerja dalam satu perusahaan yang di keluarkan PT PLN merujuk pada Undang –Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dapat kita temukan dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf f yang berbunyi bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Selain PT PLN perusahaan yang pernah menerapkan peraturan adanya larangan pekerja memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan adalah Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) pada Tahun 1973 sekarang disebut dengan Bank Mandiri yang menegaskan tentang pernikahan antar pegawai BAPINDO yang pada prinsipnya mengatur berkenaan dengan larangan memperkerjakan pegawai yang mempunyai hubungan suami atau istri.

Peraturan tersebut dituangkan dalam Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun 1973 tentang Pernikahan Antar Pegawai BAPINDO. Dan ketentuan ini dapat dilihat dalam :

Pasal 1 Keputusan Direksi BAPINDO Nomor 6 Tahun 1973 :

Setelah dikeluarkannya keputusan direksi ini, hubungan kerja antara Bapindo dengan salah seorang dari pegawai yang akan menikah dengansesama pegawai Bapindo akan terputus dengan sendirinya terhitung mulai tanggal pernikahan tersebut.

Larangan yang diterapkan oleh BAPINDO ini masuk ke dalam larangan yang dituangkan dalam peraturan perusahaan. Selain peraturan perusahaan larangan tersebut dapat dituangkan dalam perjanjian kerja bersama dan perjanjian ikatan kerja,

ketiga hal tersebut merupakan salah satu syarat kerja yang wajib ada di setiap perusahaan dan telah dibuat berdasarkan perjanjian bersama para pihak.

Terkait dengan perjanjian kerja hal ini merupakan bagian dari perjanjian yang dimaksudkan dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata). Sebagai bagian dari Buku III KUHPerdata maka berlaku asas-asas umum dari suatu perikatan salah satunya asas *pacta sun servanda* yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdata. Asas *pacta sun servanda* menyatakan bahwa perjanjian merupakan undang-undang bagi yang membuatnya. Undang-undang merupakan bagian dari hukum dan sebagai negara hukum otomatis setiap warga negara harus menaati perjanjian yang dibuatnya karena perjanjian berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata sama dengan undang-undang bagi yang membuatnya. Perjanjian kerja juga bersifat mengikat dikarenakan merupakan hasil kesepakatan para pihak yang harusnya muncul tanpa paksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdata yang mengatur syarat sah perjanjian. Oleh karena itu persetujuan atau kesepakatan tersebut tidak dapat ditarik kembali selain dengan persetujuan atau kesepakatan para pihak, yakni pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja. Tentunya, penerimaan maupun penolakan terhadap perjanjian maupun kontrak tersebut akan menimbulkan konsekuensi tersendiri yang berbeda-beda.²⁶

Di dalam pasal 1320 KUHPerdata diatur tentang klasifikasi syarat sah perjanjian, yaitu syarat sah yang subyektif antara lain adanya kesepakatan, kecakapan berbuat

²⁶Lihat putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Hlm.24..

hukum sedangkan syarat sah perjanjian yang objektif antara lain perihal tertentu dan dan kausa yang halal. Meskipun perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan seharusnya dibuat dengan memperhatikan peraturan yang lebih tinggi dan hak – hak yang dimiliki setiap warga negara. Meskipun di dalam hukum ketenagakerjaan buruh ditempatkan dalam posisi yang sangat lemah agar terciptanya suatu keadilan.

Terdapat hak substansial yang dilanggar oleh perusahaan ketika menerapkan aturan larangan ikatan perkawinan yang dilakukan antar pegawai di dalam satu perusahaan yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian. Karena telah bertentangan dengan hak yang telah diatur dalam konstitusi yaitu hak untuk bekerja dan hak untuk berkeluarga.

Sehingga pada tahun tahun 2017 sejumlah pekerja yang terdiri dari Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah 82JB Area Palembang dan Area Jambi. Mengajukan gugatan uji mareril ke Mahkamah Konstitusi terkait frasa “kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” yang terdapat dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan kiblata dari setiap perusahaan di Indonesia untuk menerapkan peraturan tentang larangan menikah yang silaukan antar pegawai dalam satu perusahaan.

4.2 Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Dan Perjanjian Kerja Bersama

Terkait dengan perihal pemutusan hubungan kerja yang termuat dalam Pasal 153 Undang – Undang Ketenagakerjaan dipandang sebagai suatu anomali dalam tatanan hukum di Indonesia. Selain itu, Pasal 153 Huruf F Undang – Undang Ketenagakerjaan dianggap telah melanggar hak konstitusional warga negara dan merugikan pemohon berupa jaminan kerja dan penghidupan yang layak karena dengan di berlakukannya dapat terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Bahkan berdasarkan keterangan pemohon menyatakan bahwa apabila peraturan perusahaan atau perjanjian kerja dan perjajian kerja bersama mengharuskan suami istri yang bekerja dalam suatu perusahaan salah satunya harus keluar, bahkan dilakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja sangatlah bertentangan dengan Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2).²⁷Berlandaskan pada permasalahan tersebutlah maka diajukanlah permohonan pengujian Pasal 153 Ayat (1) Huruf Undang – Undang Noor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .hasil pengujian tersebut kemudian dituangkan dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 yang amar putusannya menyatakan bahwa :

²⁷Lihat putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.Hlm. 6.

MENGADILI

Menyatakan :

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturanperusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf fUndang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesiasebagaimana mestinya.

Terhadap putusan yang dijatuhkan oleh Mahkamah Konstitusi sembilan hakim sepakat menyatakan bahwa Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung permasalahan konstitusional. Mencermati amar putusan di atas, maka dapat dipahami bahwa Mahkamah Konstitusi membatalkan Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena pasal tersebut bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Jika dianalisis kembali, sudah jelas bahwa penjelasan pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah membuat norma baru, yaitu adanya opsi kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Padahal dalam pasal induknya Pasal 153 Ayat (1) sudah jelas ditentukan sebuah norma bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini jelas bertentangan baik secara teori pembuatan peraturan perundang – undangan maupun asas kepastian hukum yang wajib dalam sebuah produk peraturan perundang – undangan.

Ketentuan yang termuat dalam Pasal 153 (1) huruf f Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menghilangkan jaminan kerja para Pemohon dan hak atas penghidupan yang layak serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Jika perusahaan beralasan bahwa ketentuan demikian adalah penting untuk mencegah terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme, alasan itu tidak dapat diterima sebab terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme adalah tergantung kepada mentalitas seseorang.

Sesungguhnya, perkawinan Antara sesama pegawai dalam satu perusahaan justru menguntungkan pihak perusahaan karena dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam hal menanggung biaya kesehatan keluarga pekerja karena perusahaan hanya akan menanggung satu orang pekerja beserta keluarga tetapi perusahaan memiliki dua orang pekerja, di mana bisa suami atau istri yang berkedudukan sebagai penanggung yang akan didaftarkan ke perusahaan yang bersangkutan.

Selama ini rumusan diperbolehkannya perusahaan membuat aturan larangan menikah yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian ikatan kerja hal ini merujuk pada kata kecuali yang terdapat dalam Pasal 153 (1) huruf f Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Artinya Dengan merujuk pada Pasal 28C UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya”, sehingga dapat dikatakan bahwa para Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legaltanding*) untuk memperjuangkan kepentingan diri

sendiri dalam hal jaminan untuk mempertahankan pekerjaan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Selain itu, terdapat pula pertimbangan yang sekiranya relevan terhadap pembatalan Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 di atas pertimbangan ini disampaikan oleh Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa:²⁸

Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan para Pemohon, bukti surat/tulisan Pemohon, keterangan tertulis DPR, keterangan lisan dan tertulis Presiden, keterangan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dan keterangan tertulis PT. PLN (Persero), bukti surat/tulisan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), kesimpulan tertulis Pemohon, kesimpulan tertulis Presiden, dan kesimpulan tertulis Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Mahkamah mempertimbangkan sebagai berikut:

Bahwa Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sejalan dengan itu, Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB juga menegaskan, “Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran”. Hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.

Indonesia adalah negara hukum hal ini telah diamanatkan Pasal 1 Ayat (3) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) tahun 1945. Sebagai negara hukum sudah menjadi konsekuensi logis bagi setiap warga negara untuk berpola

²⁸Lihat putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Hlm. 48 - 50.

tindak dan berpola perilaku berdasarkan hukum. Menurut A.C. Dicey, suatu negara hukum (*rule of law*) harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:²⁹

1. Supremasi Hukum dalam arti tidak boleh ada kesewenang-wenangan sehingga seorang hanya boleh dihukum jika melanggar hukum,
2. Kedudukan yang sama di depan hukum.
3. Terjaminnya hak-hak manusia oleh undang-undang dan keputusan - keputusan pengadilan.

Berkenaan dengan terjaminnya hak – hak manusia, Di Indonesia telah terdapat penjaminan tentang perlindungan hak asasi manusia bahkan telah dituangkan ke dalam bentuk peraturan. Terdapat beberapa jenis hak asasi manusia yang diakui di Indonesia yaitu hak – hak sipil dan politik, dan hak – hak ekonomi, social dan kebudayaan. Di dalam pemenuhannya hak asasi manusia terbagi menjadi dua yaitu pemenuhan yang dapat dilakukan dengan sedikit mungkin campur tangan negara, dan membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh tiap – tiap negara.

Hak asasi manusia yang dalam pemenuhannya dapat dilakukan dengan sedikit mungkin campur tangan negara yaitu hak sipil dan politik. Sedangkan hak mendapatkan pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dimana dalam pemenuhannya di butuhkan peran aktif dari negara. Negara harus menjamin dan mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk

²⁹Moh Mahfud MD, *Hukum dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Yogyakarta: Liberty, 1993. Hlm.18.

mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi haknya.

Bahwa Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 menegaskan, “Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah”. Oleh karena itu, terlepas dari jenis atau kategorinya, tanggung jawab negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28I ayat(4) UUD 1945 tersebut tetap melekat pada negara, khususnya Pemerintah. Hal itu juga berlaku terhadap hak-hak yang menjadi isu konstitusional dalam permohonan a quo, dalam hal ini khususnya hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dan adil dalam hubungan kerja serta hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Meskipun tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia itu oleh Konstitusi ditegaskan menjadi tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, hal itu bukan berarti bahwa institusi atau orang-perorangan di luar negara tidak wajib menghormati keberadaan hak-hak tersebut. Sebab, esensi setiap hak yang dimiliki seseorang selalu menimbulkan kewajiban pada pihak atau orang lainnya untuk menghormati keberadaan hak itu.

Hak bekerja dan hak untuk berkeluarga merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Karena sejatinya seseorang bekerja untuk memenuhi suatu kebutuhan salah satunya kebutuhan keluarga. Karena Hak telah terpatri sejak manusia lahir dan melekat pada siapa saja. Diantaranya adalah hak kemerdekaan, hak mahluk dan harkat kemanusiaan, hak cinta kasih sesama, hak indahny keterbukaan dan kelapangan, hak bebas dari rasa takut, hak nyawa, hak rohani, hak kesadaran, hak untuk tentram, hak untuk memberi, hak untuk menerima, hak untuk dilindungi dan melindungai dan sebagainya.³⁰

³⁰ Mansur Fagih, *Panduan Pendidikan Polik Rakyat*, Yoqyakarta:Insist, 1999, hlm. 17

Hak bekerja sejatinya telah di atur dalam konstitusi kita yaitu Pasal 28 D Ayat (2)

UUDNRI 1945 yaitu :

setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Sedangkan hak untuk berkeluarga telah tercantum dalam Pasal 28 B Ayat (1)

UUDNRI 1945 berbunyi :

setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.

Terdapat dua klasifikasi terhadap hak-hak dalam *International Covenant on Civil and Political Rights*(CCPR), yakni *Non-Derogable Rights* dan *Derogable Rights*. Hak *derogable right* merupakan hak yang dapat dikurangi pemenuhannya sedangkan Hak *Non-Derogable Rights* adalah hak-hak yang bersifat absolut yang tidak boleh dikurangi pemenuhannya oleh negara pihak, walau dalam keadaan darurat sekalipun. Hak untuk berkeluarga masuk kedalam hak yang tidak boleh dikurangi dalam pemenuhannya.

Hal ini telah diatur lebih lanjut dalam Konsep *Non-Derogable Rights* yang dianut dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang dapat dibaca pada ketentuan Pasal 4 yang menyebutkan bahwa: “Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun”. Pengaturan lebih konkrit dari hak sipil dan politik dapat dibaca

mulai dari Pasal 9 sampai dengan Pasal 34 Undang – Undang HakAsasi Manusia, yakni hak untuk hidup, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk bebas memeluk agama, hak untuk berpendapat dan berorganisasi, hak atas rasa aman, hak untuk tidak disiksa, dan hak untuk tidak ditahan secara sewenang-wenang.

Pasal 28 I Ayat (4) UUDNRI 1945 telah menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, dan pemenuhan hak asasi adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah. Selain menjadi tanggung jawab negara terutama pemerintah menurut peneliti semua elemen harus bersinergi untuk menjalankan dan mentaati suatu peraturan yang berlaku. Hal ini merujuk pada konstitusi kita yang bersifat universal yang artinya berlaku untuk seluruh warga negara. Dan sudah menjadi kewajiban institusi, orang perorangan di luar negara untuk menghormati keberadaan hak – hak tersebut.

Pertimbangan yang sudah dipaparkan menunjukkan bahwa kewajiban melindungi hak untuk mendapatkan pekerjaan bukan hanya menjadi kewajiban konstitusional warga negara tetapi juga telah menjadi kewajiban yang lahir dari hukum internasional. Karenasejatinya eksistensi masyarakat selalu diikuti dengan eksistensi hukum. Hal tersebut menandakan bahwa masyarakat dan hukum tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain, hukum tidak hanya instrumen untuk menciptakan keamanan dan ketertiban hubungan antara individu dengan individu yang lain dalam masyarakat. Namun, hukum juga instrumen moralitas yang masuk ke dalam rasio manusia untuk menciptakan keadilan.

Bahwa apabila ketentuan yang terdapat UUD 1945, UU 39/1999, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, dan International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights dikaitkan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 yang secara a contrario berarti bahwa dalam suatu perusahaan yang mempersyaratkan pekerja/buruh tidak boleh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan dan menjadikan hal itu sebagai dasar dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan, Mahkamah menilai bahwa aturan tersebut tidak sejalan dengan norma dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 maupun Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) UU 39/1999, Pasal 6 ayat (1) International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) yang telah diratifikasi oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, dan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB sebagaimana disebutkan di atas. Pertalian darah atau hubungan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan. Oleh karena itu, menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat untuk mengesampingkan pemenuhan hak asasi manusia, dalam hal ini hak atas pekerjaan serta hak untuk membentuk keluarga, adalah tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional. Sesuai dengan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 pembatasan terhadap hak asasi manusia hanya dapat dilakukan dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis. Pembatasan sebagaimana termuat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 tidak memenuhi syarat penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain karena tidak ada hak atau kebebasan orang lain yang terganggu oleh adanya pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dimaksud. Demikian pula tidak ada norma-norma moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis yang terganggu oleh adanya fakta bahwa pekerja/buruh dalam satu perusahaan memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan.

Hak ekonomi, sosial, dan budaya adalah hak yang secara asasi dimiliki setiap individu dan seluruh kelompok masyarakat untuk mendapatkan kemajuan dalam kehidupan ekonomi, sosial, dan budaya. Dengan meratifikasi Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, pemerintah Indonesia terikat pada kewajiban (obligation) untuk memberikan jaminan perlindungan dan pemenuhan terhadap hak setiap orang

dan kelompok masyarakat tanpa terkecuali untuk mendapatkan seluruh unsur hak yang ditetapkan dalam kovenan tersebut.

Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi Sosial, dan Budaya baru diratifikasi oleh Indonesia pada tahun 2005, namun unsur-unsur hak dalam kovenan tersebut sudah dinyatakan dalam UUD 1945 hasil amandemen. Dengan demikian, negara mengemban kewajiban dan tanggung jawab konstitusional atas perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak ekonomi, sosial, dan budaya. Dalam UUD Negara RI Tahun 1945, jaminan atas hak ekonomi, sosial, dan budaya dinyatakan dalam Bab XA tentang HAM, Bab XIII tentang Pendidikan dan Kebudayaan, dan BAB XIV tentang Perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial. Hak ekonomi, sosial, dan budaya dimaksud terdiri dari:

- 1) hak atas pekerjaan, termasuk hak untuk mendapat kondisi yang adil dan menguntungkan dalam hubungan kerja dan hak untuk membuat serikat pekerja;
- 2) hak atas perlindungan keluarga, termasuk hak anak;
- 3) hak atas taraf kehidupan yang layak, termasuk hak atas makanan, pakaian, dan tempat tinggal yang layak;
- 4) hak untuk mendapat jaminan sosial;
- 5) hak untuk mencapai standar tertinggi atas kesehatan baik fisik maupun mental;
- 6) hak atas pendidikan; dan

- 7) hak untuk berpartisipasi dalam kebudayaan, termasuk hak untuk memanfaatkan pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup dan hak untuk mendapatkan perlindungan atas hasil karya intelektual.

Selain diatur dalam konstitusi, pemerintah menerbitkan beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hak ekonomi, sosial, dan budaya seperti di antaranya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang; dan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang. Diterbitkannya berbagai produk hukum ini mengindikasikan kemajuan normatif dalam konteks pelaksanaan tanggung jawab pemerintah dalam pemenuhan hak ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat. Salah satu unsur hak yang bersifat mendasar terkait dengan pemenuhan hak ekonomi, sosial, dan budaya adalah hak atas pekerjaan.³¹

Pertalian darah atau hubungan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan, Mahkamah Konstitusi berpendapat mengesampingkan sesuatu yang dianggap takdir tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional. Kesimpulan yang bisa didapat dari pertimbangan Mahkamah Konstitusi yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai larangan menikah antar pegawai di dalam satu perusahaan antara lain :

1. Tidak sesuai dengan Pasal 38 Ayat (1) Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, yang telah menyatakan bahwa setiap warga negara

³¹Lihat renstra Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2010 -2014. Hlm. 16

sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan berhak atas pekerjaan yang layak

2. Tidak sejalan dengan norma dalam Pasal 28 D Ayat (2) UUDNRI 1945 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja
3. Tidak sejalan dengan Pasal 6 Ayat (1) Konvenan Internasional Tentang Hak – Hak Ekonomi, Sosial, Dan Budaya yaitu, Negara Pihak dari Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak semua orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang memadai guna melindungi hak ini
4. Dan tidak sejalan dengan Pasal 23 Ayat (1) Deklarasi HAM PBB yaitu, setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat – syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.

Terkait larangan pekerja memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan dengan alasan apapun hal ini dianggap telah melanggar hak konstitusional warga negara. Karena tidak ada norma – norma moral, nilai – nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum yang terganggu dengan adanya pekerja dalam satu perusahaan memiliki pertalian darah atau ikatan perkawinan.

Menurut hierarki peraturan perundang-undangan bahwa peraturan perUndang-undangan yang lebih tinggi menghapuskan peraturan yang bertentangan dalam perundang-undangan yang lebih rendah. Dengan keluarnya Putusan Mahkamah

Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang memperbolehkan menikah antar pegawai dalam satu kantor bahwa ketentuan - ketentuan perundang-undangan lain yang telah mendahuluinya tentang larangan nikah antar pegawai dalam satu kantor tidak berlaku lagi, dan juga lebih tinggi daripada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mendahului dan mengalami uji materiil (judicial review) atas Pasal 153 ayat (1) huruf f. Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bila dibandingkan antar peraturan perusahaan dengan peraturan perundang-undangan, maka peraturan perusahaan tidak boleh merugikan pekerja.

Menurut peneliti dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa implikasi dari adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terbagi menjadi dua, yaitu :

4.2.1 Implikasi hukum

Implikasi Hukum merupakan akibat hukum yang akan terjadi. Dengan demikian menurut peneliti, ada beberapa ketentuan yang dapat dipahami terkait dampak atau akibat dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut :

- a. Putusan Mahkamah Konstitusi di atas menghapuskan kewenangan pengusaha untuk membuat peraturan larangan menikah bagi sesama pekerja di dalam satu perusahaan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- b. Putusan Mahkamah Konstitusi mengakibatkan secara yuridis bahwa frasa kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang terdapat dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf F tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.
- c. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memperbolehkan adanya ikatan perkawinan yang dilakukan oleh pekerja di dalam satu perusahaan. Hal ini berlaku untuk semua instansi baik milik pemerintah yang dalam hal ini Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun di perusahaan swasta.
- d. Apabila perusahaan membuat aturan yang didalamnya terdapat larangan perkawinan yang dilakukan antar pegawai maka peraturan tersebut batal demi hukum.
- e. Dilihat dari sifat putusan Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 yang telah menghapuskan frasa kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang terdapat dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masuk kedalam putusan yang dapat dilaksanakan langsung tanpa harus dibuat peraturan baru atau perubahan, Putusan yang langsung dapat dilaksanakan adalah putusan membatalkan norma tertentu yang tidak mengganggu sistem norma yang ada dan tidak memerlukan pengaturan lebih lanjut.

4.2.2 Implikasi Sosial

Menurut peneliti dampak social dari adanya Putusan Mahkamah Konstitusi yang dapat di bagi menjadi dua, yaitu :

a. Dampak bagi pemberi kerja

Dari hitung – hitungan bisnis, membiarkan dua karyawan menikah akan menghemat biaya jaminan kesehatan. Karena perusahaan tak perlu membayarkan jaminan kesehatan bagi istri atau suami sebab keduanya sudah bekerja di dalam satu perusahaan dan mendapat hak jaminan kesehatan layaknya setiap karyawan. Dengan bekerja dalam satu perusahaan suami istri dapat saling mendukung dan saling menjaga rahasia perusahaan.

b. Dampak bagi pekerja

Dengan adanya putusan tersebut masyarakat khususnya pekerja tidak perlu takut adanya pemutusan hubungan kerja apabila melakukan pernikahan dengan sesama rekan kerja, Dampak dari perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan adalah pasangan pekerja tersebut secara emosional akan saling menguatkan hubungan keluarganya sehingga merasa aman dan tenteram karena saling melindungi, dan lebih efisien karena pasangan tersebut akan berangkat ke kantor yang sama.

4.3 Perjanjian Kerja Bersama PT Biofarma (Persero) Tahun 2018 – 2020 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

PT Bio Farma merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) produsen Vaksin dan Antisera, saat ini berkembang menjadi perusahaan *Life Science.*, didirikan 6 Agustus 1890. Selama 126 tahun pendiriannya Bio Farma telah berkontribusi untuk meningkatkan kualitas hidup bangsa, baik yang berada di Indonesia maupun mancanegara.

PT Biofarma menganggap bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dan sangat menentukan bagi keberhasilan dan kesinambungan biofarma. SDM di Bio Farma mengacu pada konsep *Human Capital (HC)*, dimana karyawan sebagai modal utama perusahaan didorong untuk terus menerus meningkatkan kualitas dan kompetensi individu agar mampu mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai sasaran pengembangan *Human Capital* sesuai dengan roadmap yang telah disusun, maka perusahaan telah menetapkan strategi sebagai berikut :³²

1. Menerapkan sistem pengelolaan *human capital* berbasis kompetensi dan kinerja, termasuk sistem remunerasinya ;
2. Menyiapkan multi *rater system* untuk penilaian kinerja karyawan;
3. Menerapkan *strategi attract* dalam merekrut calon karyawan bertalenta dengan kompetensi di atas rata – rata;
4. Menerapkan *work life balance* dalam berbagai bentuk program;

³²<http://www.biofarma.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, 08 Desember 2018. 20.30

5. Membangun budaya sharing untuk percepatan proses belajar;
6. Menyiapkan aplikasi human *capital information system (HCIS)* berbasis teknologi informasi yang terintegrasi dengan ERP;

Tentunya strategi tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya suatu aturan yang mengatur tentang hubungan karyawan dan perusahaan PT Biofarma. Terkait dengan hal tersebut telah terdapat Perjanjian kerja Bersama yang di buat oleh serikat pekerja PT Biofarma dan perusahaan. Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 PT Biofarma telah membuat perjanjian kerja bersama yang terbaru yaitu Perjanjian Kerja Bersama yang selanjtnya disebut (PKB) Periode Tahun 2018 – 2020.

Perjanjian Kerja Bersama PT Biofarma dan Serikat Pekerja Periode Tahun 2018 – 2020 mencakup dan memberikan kejelasan tentang hal –hal berikut :

1. Memperjelas hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja;
2. Menetapkan syarat – syarat dan kondisi kerja;
3. Meningkatkan serta memperteguh hubungan kerja;
4. Menetapkan cara – cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha;
5. Memelihara serta meningkatkan disiplin kerja;

Kewajiban yang dimaksud di atas dituangkan dalam Pasal 3 PKB Periode Tahun 2018 – 2020 yaitu :

1. BIO FARMA dan SERIKAT PEKERJA BIO FARMA berkewajiban untuk menaati dan melaksanakan dengan sebaik - baiknya semua isi dan ketentuan yang telah ditetapkan dalam PKB ini.
2. BIO FARMA dan SERIKAT PEKERJA BIO FARMA berkewajiban untuk menjaga serta memelihara Hubungan Kerja yang baik, demi ketentraman dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
3. BIO FARMA dan SERIKAT PEKERJA BIO FARMA berkewajiban untuk menjaga, membina dan meningkatkan hubungan yang harmonis melalui kerja sama yang baik dengan menumbuhkan sikap saling menghormati, saling mempercayai dan saling memberikan manfaat berlandaskan kemitraan sehingga hubungan industrial benar-benar terbina, terpelihara dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.
4. BIO FARMA dan SERIKAT PEKERJA BIO FARMA berkewajiban untuk menyosialisasikan dan memberi penjelasan isi ketentuan dalam PKB ini serta Peraturan Pelaksanaannya kepada seluruh Karyawan dan Tenaga Kontrak
5. SERIKAT PEKERJA BIO FARMA wajib memberitahukan secara tertulis kepada BIO FARMA apabila terjadi perubahan Kepengurusan, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga

Dalam menyusun peraturan yang berisi tentang hak dan kewajiban tentu harus memperhatikan peraturan yang ada. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah menyebabkan norma baru dalam undang – undang ketenagakerjaan yang dimana pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila

karyawan memiliki ikatan perkawinan di dalam satu perusahaan. Karena sejatinya pertalian darah atau ikatan perkawinan merupakan suatu takdir yang tidak dapat dibantah agar terciptanya hubungan yang harmonis melalui kerja sama yang baik dengan menumbuhkan sikap saling menghormati, saling mempercayai dan saling memberikan manfaat berlandaskan kemitraan sehingga hubungan industrial benar - benar terbina, terpelihara dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Adapun arti penting diadakannya PKB antara Pekerja dan Pengusaha adalah sebagai berikut :

1. Kepastian akan Hak dan Kewajiban

Dalam hal ini PKB akan dapat menciptakan suatu kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan industrial antara kedua belah pihak. Disamping itu, PKB juga memberikan kepastian tercapainya pemenuhan hak dan kewajiban timbal-balik antara Pekerja dan Pengusaha yang telah disetujui bersama sebelumnya.

2. Menciptakan Semangat Kerja

Dalam hal ini PKB dapat menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan merugikan dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing. Selain itu, PKB juga dapat menciptakan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan, was-was, prasangka negatif dan lain-lain.

3. Peningkatan Produktivitas Kerja

Dalam hal ini PKB dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dengan mengurangi terjadinya perselisihan-perselisihan industrial, sehingga mengurangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan khususnya dan memberikan kontribusi pada pembangunan nasional karena terciptanya ketenangan kerja.

4. Mengembangkan Musyawarah Untuk Mufakat

Dengan adanya PKB dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan, karena PKB dibuat melalui suatu perundingan yang mendalam antara Serikat Pekerja dan Pengusaha. Disamping itu, melalui musyawarah untuk mufakat yang terus dikembangkan sehingga diperoleh data-data dan informasi mengenai keadaan hubungan kerja dan hubungan industri

Berkaitan dengan perkawinan, PT biofarma dan serikat pekerja telah menuangkan ketentuan dalam Pasal 17 PKB Periode 2018 - 2020 Tentang Ikatan Pernikahan. Namun yang perlu di kaji lebih mendalam pasal tersebut apakah telah sesuai sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Pasal 17 PKB Periode 2018 – 2020 terdiri dari dua ayat yaitu :

1. Jika terjadi pernikahan antara sesama karyawan atau karyawan dengan tenaga kontrak atau sesama tenaga kontrak, maka penempatannya tidak boleh dalam 1 (satu) unit kerja.
2. Penempatan karyawan sebagaimana ayat (1) pasal ini menjadi kewenangan Bio Farma.

Di dalam Ayat 1 terdapat frasa Jika terjadi pernikahan antara sesama karyawan atau karyawan dengan tenaga kontrak atau sesama tenaga kontrak, maka penempatannya tidak boleh dalam 1 (satu) unit kerja. Yang perlu dikaji lebih mendalam yaitu frasa tidak boleh dalam satu unit kerja. Apakah frasa tersebut melanggar ketentuan atau tidak, karena dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 hanya memuat ketentuan tidak boleh memutuskan hubungan kerja, sedangkan dalam Pasal 17 PKB Periode 2018 – 2020 mengatur tidak ada pemutusan hubungan kerja apabila karyawan memiliki ikatan perkawinan namun harus di tempatkan dalam unit yang berbeda.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Unit merupakan bagian terkecil dari sesuatu yang dapat berdiri sendiri, sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Bila diterjemahkan secara keseluruhan Unit Kerja merupakan satuan regu kerja. Jika unit merupakan bagian terkecil dari sesuatu yang dapat berdiri sendiri artinya unit kerja dapat diartikan sebagai kesatuan terkecil di dalam suatu tempat salah satunya di dalam perusahaan.

Artinya unit yang di maksud dalam ketentuan Pasal 17 PKB Periode 2018 – 2020 masih berada di dalam satu ruang lingkup. Karena biasanya di dalam perusahaan di bagi menjadi beberapa divisi yang terdiri dari unit – unit kerja yang terdapat di ruang

lingkup perusahaan. Termasuk PT biofarma yang membagi struktur organisasi menjadi beberapa divisi yang di dalamnya terdapat unit – unit kerja seperti di bawah ini :³³

1. Divisi Keuangan, terdiri dari bagian administrasi keuangan, bagian *treasury*, bagian pajak;
2. Divisi Penjualan Dalam Negri, terdiri dari bagian penjualan sektor pemerintah, bagian penjualan sektor swasta, bagian distribusi;
3. Divisi pengadaan, terdiri dari bagian pengadaan umum, bagian penunjang pengadaan;
4. Divisi pemasaran, terdiri dari bagian manajemen produk dan *geographical marketers matrix*;
5. Divisi umum dan CSR, terdiri dari bagian lingkungan, kesehatan, dan keselamatan, bagian umum, dan bagian *corporate social responsibility*

Dengan demikian dari pemaparan di atas menurut peneliti ketentuan pernikahan dalam Pasal 7 Ayat (1) yang telah di tuangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Biofarma dan Serikat Pekerja Periode Tahun 2018 – 2020 Tidak Bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, dengan alasan sebagai berikut :

1. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah menghapus ketentuan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1)

³³Struktur organisasi Bio Farma berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Bio Farma (Persero) No. 02491/DIR/VI/2014, tanggal 2 Juni 2014 tentang Bagan Organisasi PT Bio Farma (Persero)

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Dan pasca putusan tersebut PT. Biofarma membuat perjanjian kerja bersama yang di dalamnya tidak terdapat ketentuan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi pernikahan yang dilakukan sesama pekerja di dalam satu perusahaan.

2. Perihal tentang penempatan Unit Kerja yang terdapat dalam Pasal 7 ayat (1) tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang – Undangan yang berlaku. Karna hal ini telah di sepakati oleh kedua belah pihak yaitu serikat pekerja dan pihak perusahaan.dan hal ini telah sesuai dengan Pasal 52 Ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah menjelaskan perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak.
3. Berdasarkan struktur organisasi yang telah di paparkan di atas penempatan unit kerja yang dimaksud dalam Pasal 17 PKB Periode 2018 – 2020 masih di dalam ruang lingkup satu perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari penjelasan yang telah peneliti paparkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan point penting dalam skripsi ini adalah :

1. Berdasarkan uraian yang telah di paparkan Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di bagi menjadi dua yaitu implikasi hokum dan implikasi sosial. Implikasi hukum yaitu apabila dilihat dari sifat putusan Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 yang telah menghapuskan frasa kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang terdapat dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masuk kedalam putusan yang dapat dilaksanakan langsung tanpa harus dibuat peraturan baru atau perubahan, Putusan yang langsung dapat dilaksanakan adalah putusan membatalkan norma tertentu yang tidak mengganggu sistem norma yang ada dan tidak memerlukan pengaturan lebih lanjut .Putusan Mahkamah Konstitusi di atas menghapuskan kewenangan pengusaha untuk membuat peraturan larangan menikah bagi sesama pekerja

di dalam satu perusahaan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan, implikasi sosial di bagi menjadi dua yaitu dampak bagi pemberi pekerjaan

2. PT. Biofarma membuat perjanjian kerja bersama yang di dalamnya tidak terdapat ketentuan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi pernikahan yang dilakukan sesama pekerja di dalam satu perusahaan. Perihal tentang penempatan Unit Kerja yang terdapat dalam Pasal 7 ayat (1) tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Karna hal ini telah di sepakati oleh kedua belah pihak yaitu serikat pekerja dan pihak perusahaan.dan hal ini telah sesuai dengan Pasal 52 Ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah menjelaskan perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Dan berdasarkan struktur organisasi yang telah di paparkan di atas penempatan unit kerja yang dimaksud dalam Pasal 17 PKB Periode 2018 – 2020 masih di dalam ruang lingkup satu perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi No 13/PUU-XV/2017 yang menghapuskan larangan menikah antara pekerja di dalam satu perusahaan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada setiap perusahaan baik Badan Usaha Milik Negara maupun perusahaan milik swasta di dalam membuat suatu peraturan yang berkaitan dengan pernikahan, harus berdasarkan ketentuan yang berlaku pada saat ini
2. Adanya pengawasan dan sanksi tegas yang diberikan Dinas Tenaga Kerja apabila terdapat perusahaan yang membuat aturan tentang larangan menikah yang dilakukan antar pegawai di dalam satu perusahaan
3. Mengingat bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi No 13/PUU-XV/2017 merupakan putusan baru, maka harus ada sosialisasi untuk masyarakat terkait dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No 13/PUU-XV/2017. Terutama bagi pekerja yang tidak mengetahui adanya aturan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah.2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Bogor : Ghalia Indonesia
- Asikin. 1993. *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo
- Asshiddiqie, Jimly, 2006.*Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*,Jakarta : Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Asosiasi Pegajar Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, 2010. *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Jakarta: Sekertariat Jenderal dan Kepeaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia
- Fagih, Mansur,1999. *Panduan Pendidikan Polik Rakyat*, Yogyakarta : Insist
- Janedjri , M. Gaffar. 2009. *Kedudukan Fungsi dan Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*. Surakarta: Jurnal Mahkamah Konstitusi.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.2000.Jakarta: Balai Pustaka.
- Manulang, Sendjun H..*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*
- MD, Mahfud ,1993. *Hukum dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Yogyakarta: Liberty
- Prinst, Darwin.2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Yogyakarta : inist
- Rachmat, Martoyo, 1991, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama*, Jakarta : Rajawali Pers
- Soeroso, R,2009. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Subkhi, Yusuf. 2012. *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No. 13 Taun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. Malang: UIN Maliki Malang.

Widodo, Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*.
Jakarta: Rajawali Pers. 1992. Jakarta: RinekaCipta. 1995. Redaksi, Tim

Wignjosoebroto, Soetandyo. 1994. *Dari Hukum Kolonial ke Hukum Nasional :
Dinamika Sosial Politik dalam Perkembangan Hukum di Indonesia*. Jakarta :
Raja Grafindo Persada

B. Peraturan Perundang – Undangan

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi

Undang- Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Putusan Mahkamah Konsitusi Republik Indonesia Nomor 13/PUU-XV/2017

Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan
Perburuhan

Perjanjian Kerja Bersama PT Biofarma dan Serikat Pekerja Periode Tahun 2018 –
2020

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :
02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan
Perjanjian Perburuhan

Surat Edaran Mentri BUMN Nomor SE06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek
Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara

C. Artikel / Jurnal

Ardiwinata, Febriadi.2014. *Analisis Yuridis Larangan Suami Istri Bekerja pada Perusahaan Yang Sama Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun2003 Tentang Ketenagakerjaan*.Bandung:Universitas Kristen Maranatha.

Dimas Aninditiya, Rahadian.2015.*Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak – Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28

Huda, Miftakhul. 2007, *Ultra Petita dalam Pengujian Undang-Undang*, Jurnal Konstitusi Volume 4 Nomor 3 Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia : Jakarta

Natalia,Khoe Fenny.2013. *Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1

D. Internet

Website Resmi Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia

Website Resmi PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) PERSERO

Website Resmi PT Biofarma (Persero)