



JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Doi: <https://doi.org/10.36733/jhm.v1i2>, <https://e-journal.unmas.ac.id>

**PEMISAHAN UNIT KERJA TERHADAP PEKERJA AKIBAT
TERJADINYA PERKAWINAN SESAMA PEKERJA DALAM
SATU PERUSAHAAN**

Ni Made Mahima Dyashinta¹⁾, I Wayan Agus Vijayantera²⁾

^{1,2)} Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: agus.vije@unmas.ac.id

Abstract

Marriage is one of the goals of human life, with the occurrence of marriage there will be a physical and mental bond between the two married couples. Marriage is also the right of everyone, one of which is for the laborers / workers. However, marriage has legal consequences, one of which is the prohibition of marriage between workers in a company. The formation of a prohibition on marriage between workers in a company prior to the Constitutional Court Decision Number 13 / PUUXV / 2017, employers form the prohibition based on Article 153 paragraph (1) letter of Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower, the formation of the prohibition is not it is solely based on the provisions of the Article, but there are reasons as the views of the employer which lead to the formation of a prohibition on marriage between workers in his company. The emergence of the Constitutional Court Decision Number 13 / PUU-XV / 2017 has resulted in companies not being allowed to terminate employment if there is a marriage that occurs between workers in the company, therefore separation of work units is one way to terminate the employment relationship of workers who carry out intermarriage between fellow workers in a company are not carried out.

Keywords: *Workers, Marriage, Separation of Work Units*

Abstrak

Perkawinan merupakan salah satu tujuan hidup manusia, dengan terjadinya perkawinan maka akan timbul ikatan lahir dan batin diantara kedua pasangan suami istri. Perkawinan juga merupakan hak setiap orang salah satunya ialah bagi para buruh/pekerja. Namun perkawinan memiliki akibat hukum yang salah satunya larangan perkawinan antar sesama pekerja dalam sebuah perusahaan. Pembentukan larangan perkawinan antara sesama pekerja dalam sebuah perusahaan sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUUXV/2017, pengusaha membentuk larangan tersebut mendasarkan pada Pasal 153 ayat (1) huruf Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembentukan larangan tersebut tidak hanya semata-mata mendasarkan pada ketentuan Pasal tersebut, melainkan ada sebab-sebab sebagaimana pandangan dari pengusaha yang menyebabkan pembentukan larangan perkawinan antar sesama pekerja dalam perusahaannya. Munculnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor

13/PUU-XV/2017 mengakibatkan perusahaan tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja jika ada perkawinan yang terjadi antar pekerja dalam perusahaannya, maka dari itu pemisahan unit kerja merupakan salah satu cara agar pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melaksanakan perkawinan antar sesama pekerja dalam sebuah perusahaan tidak terlaksanakan.

Kata Kunci : Pekerja, Perkawinan, Pemisahan Unit Kerja

A. Pendahuluan

Belakangan ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausul yang membebankan pihak pekerja. Ini terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan kemudian ditambah jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan terkadang ditemukan adanya peraturan yang melarang adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya. Alasan yang memunculkan aturan tersebut adalah karena pengusaha menginginkan pekerjanya bersikap profesional dalam bekerja.¹

Larangan terhadap adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya tersebut kemudian diperjanjikan antara

pekerja dan pengusaha baik dalam bentuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, sehingga konsekuensinya adalah pekerja tidak diperbolehkan melanggar hal yang telah disepakati tersebut. Sebelumnya pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38 ayat (2) menyebutkan "setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil". Sedangkan, dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakan, dan memajukan hak asasi manusia baik diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.² Pembentukan larangan perkawinan antara sesama

¹ Agus Vijayantera, 2018, *Kajian Yuridis Adanya Ikatan Perkawinan Terhadap sesama Pekerja dalam Satu Perusahaan*, Jurnal Analisis Hukum, Fakultas

Hukum Universitas Mahasaraswati, Denpasar, Vol. 1 No. 1, Hal 70.

² Lalu Husni. 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 13.

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

pekerja dalam sebuah perusahaan kemudian merubah aturan atau sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi menjadi dilakukan
ISSN (Online): 2808-6854
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR
Doi: <https://doi.org/10.36733/jhm.v1i2.https://e-journal.unmas.ac.id>

Konstitusi Nomor 13/PUUXV/2017, pengusaha membentuk larangan tersebut mendasarkan pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembentukan larangan tersebut tidak hanya semata-mata mendasarkan pada ketentuan Pasal tersebut, melainkan ada sebab-sebab sebagaimana pandangan dari pengusaha yang menyebabkan pembentukan larangan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya.

Munculnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengakibatkan perusahaan tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja jika ada perkawinan yang terjadi antar pekerja dalam perusahaannya. Dalam menghadapi hal tersebut, pengusaha kemudian mengubah aturan atau mekanisme kerja perusahaannya, yang sebelumnya melarang antar pekerja memiliki hubungan perkawinan yang konsekuensinya pemutusan hubungan kerja pada salah seorang pekerja,

pemisahan unit kerja jika ada antar pekerja yang memiliki hubungan perkawinan. Dari segi aturan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tidak mengatur perihal pemisahan unit kerja bagi suami istri yang bekerja dalam satu kantor atau perusahaan yang sama, hal ini mengakibatkan terjadinya kekosongan norma terkait pengaturan pemisahan unit kerja. Kekosongan norma ini mengakibatkan tidak ada regulasi yang mengatur terkait hal tersebut. Sehingga boleh atau tidak, serta adil atau tidak jika dilakukan pemisahan unit kerja terhadap pekerja tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka menarik untuk dikaji terkait “Pemisahan Unit Kerja Terhadap Pekerja Akibat Terjadiny Perkawinan Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan”. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah apakah pemisahan unit kerja terhadap pekerja dapat dilakukan jika terjadinya perkawinan antara sesama pekerja dalam sebuah perusahaan.

B. Metode Penelitian

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Teknik pengumpulan data dengan cara studi dokumen, penelitian kepustakaan dan mengkaji/mengolah artikel-artikel atau tulisan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, serta di analisis secara kualitatif dan disajikan dengan deskriptip analisis.

C. Pembahasan

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang larangan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan, perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang akan melangsungkan perkawinan, yang pada awalnya larangan tersebut telah di terapkan oleh beberapa perusahaan dengan alasan tidak profesional dan menghindari konflik yang dapat mengganggu produktivitas karyawan dalam bekerja. Sebagai pengusaha sudah sewajarnya pengusaha mematuhi keputusan yang di buat oleh Mahkamah Konstitusi, setelah menghapus larangan perkawinan

antar sesama pekerja dalam satu perusahaan dengan begitu pengusaha tidak akan kehilangan pekerja terbaik yang mencintai rekan kerjanya sekaligus mencintai pekerjaannya. Sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya dan memberikan kontribusi baiknya untuk perusahaan.

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang larangan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan, untuk menghindari sikap tidak profesional antar pekerja yang melangsungkan perkawinan antar sesama pekerja, pengusaha memiliki solusi dengan cara memberikan dan menambah kebijakan ataupun peraturan pemisahan unit kerja atau mutasi. Di kutip dari berita Liputan6.com Direktur Keuangan PT. PP Properti, Tbk Indaryanto mengaku tetap akan menjalankan kebijakan perusahaan saat ini mengenai aturan perkawinan dengan rekan sekantor, dengan kata lain pegawai tidak perlu resign atau keluar saat menikahi teman sekantor namun akan di bedakan divisinya. "Boleh (menikah dengan teman

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864
DOI: <https://doi.org/10.36733/jhm.v1i2.1>, <https://e-journal.unmas.ac.id>

sekantor) tapi tempatnya tidak mungkin sekantor, nanti kalau dirumah bertengkar di kantor bertengkar juga, jadi kita tetap maintenance". Menurut Indaryanto, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan sehingga mesti ada solusi aturan untuk menjaga mereka. "Kalau di PP Properti boleh menikah sekantor, tetapi nanti suami atau istri di tempatnya di kantor pusat dan kantor proyek". Dengan demikian, suami atau istri nantinya akan ditempatkan di divisi yang berbeda. Yang satu di kantor pusat dan satu lagi dapat bekerja di kantor proyek.³

Dalam kutipan diatas jika pengusaha ingin menerapkan pemisahan unit kerja harus dilihat juga dari sisi pekerja apakah jarak rumah dari kantor pusat dan kantor cabang dekat atau jauh, jika jarak tempuh dari rumah ke kantor pusat atau kantor cabang jauh sama saja pengusaha secara tidak langsung tetap melarang adanya perkawinan dalam satu perusahaan dengan cara memberikan sanksi berupa pemisahan

dilindungi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 28B ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi "Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah". Dengan begitu jika pengusaha tetap melakukan pemisahan unit kerja sama saja pengusaha melarang adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan dan hal tersebut bertentangan dengan Hak Asasi Manusia.

Di kutip dalam Kompasiana.com ribuan karyawan PT KAI (Persero) berencana melakukan aksi mogok kerja karena menolak peraturan direksi tentang peraturan pernikahan bagi pekerja. Dalam peraturan tersebut dijelaskan tentang larangan suami istri bekerja dalam satu direktorat atau penempatan dalam satu tempat kedudukan. Akibatnya

³ Fiki Ariyanti, 2017, *Nikah dengan Teman Sekantor Tak Perlu Resign Ini Kata Pengusaha*, <https://m.liputan6.com/bisnis/read/319793/ni>

[kah-dengan-teman-sekantor-tak-perlu-resign-ini-katapengusaha](https://m.liputan6.com/bisnis/read/319793/ni), diakses pada tanggal 13 Desember 2020 Pukul 01.24 Wita.

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR
Doi: <https://doi.org/10.36733/jhm.v1i2.https://e-journal.unmas.ac.id>

pasangan suami istri yang menerapkan aturan tersebut adalah dalam satu wilayah terpaksa harus untuk menghindari adanya konflik dipindahkan. Hal ini memicu reaksi pribadi yang berpotensi membuat lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan berdampak pada turunnya kinerja. Selanjutnya menghindari adanya unsur subjektivitas pada penerapan aturan dikantor maupun penilaian kinerja. Selain itu konflik yang terjadi dikantor pun dapat membawa dampak buruk bagi kehidupan rumah tangga. Jika melihat beberapa alasan diatas maka wajar bila banyak perusahaan menerapkan aturan tersebut supaya tujuan perusahaan dapat tercapai dan kehidupan rumah tangga tidak terganggu dengan konflik yang ada di perusahaan.⁴

Edi Suryanti, Ketua Umum Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA). Ia mengatakan peraturan tersebut melanggar hak asasi manusia serta beralasan bahwa penempatan pasutri dalam satu wilayah sebenarnya tidak menimbulkan dampak konflik kepentingan. Ia juga menilai akibat aturan itu membuat kinerja para pekerja KAI menjadi menurun karena terpisah dari keluarga, Namun pendapat Edi sepertinya berbanding terbalik dengan pendapat Nuke Siska Puspita, Psi, seorang praktisi Sumber Daya Manusia Experd. Ia menjelaskan bahwa pertimbangan dasar yang melarang sesama karyawan dalam satu kantor menikah adalah untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan. Contohnya seperti menggunakan jabatan untuk mendapatkan informasi terkait pekerjaan dengan tujuan mendapat kemudahan. Beberapa alasan lainnya mengapa banyak pengusaha yang

Dalam artikel diatas jelas pengusaha sebenarnya takut akan hal yang nantinya akan terjadi di kemudian hari padahal jika tidak diterapkannya pemisahan unit kerja belum tentu juga pekerja melakukan hal yang dianggap tidak profesional oleh pengusaha. Jika nantinya ditemukan sikap yang tidak

⁴ Santiswari, 2019, *Alasan di Balik Aturan Pemisahan Karyawan Pasutri*, <https://www.kompasiana.com/amp/santiswari/5d0dde26097f36440d7a1855/alasan->

[dibalik-aturanpemisahan-karyawan-pasutri](#), diakses pada tanggal 13 Desember 2020 Pukul 18.38 Wita.

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

ISSN (Online): 2808-6864
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR
Doi: <https://doi.org/10.36733/jhm.v1i2.https://e-journal.unmas.ac.id>

profesional antara pekerja yang perusahaan sudah menerapkan aturan melangsungkan perkawinan dalam yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. satu perusahaan, pengusaha hanya perlu memberikan tindakan tegas pada saat hal tersebut terjadi bukan malah sebelum hal tersebut terjadi. Dengan begitu bukan berarti setiap pekerja yang melangsungkan perkawinan dianggap tidak profesional, padahal tidak semua pekerja yang melangsungkan perkawinan antara rekan sekantor tidak profesional dalam bekerja, hanya saja pengusaha harus lebih tegas dalam mengatur atau mengawasi karyawan tersebut. Bukan dengan cara mengatur aturan pemisahan unit kerja jika adanya perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan dari awal itu sama saja perusahaan melanggar hak pekerja untuk melangsungkan perkawinan. Padahal dengan jelas diatur dalam Pasal 28B Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 "Bahwa setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah". Jika perusahaan mengatur aturan adanya pemisahan unit kerja maka

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

D Simpulan dan Saran

Pemisahan unit kerja terhadap pekerja akibat terjadinya perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat diterapkan disuatu perusahaan karena akan menimbulkan terjadinya konflik antara pekerja yang akan melangsungkan perkawinan antar rekan satu perusahaan, karena pengusaha dianggap tetap melarang adanya suatu ikatan perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan.

Apabila terjadi revisi terhadap Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diharapkan nantinya akan lebih dapat memberikan perlindungan hukum dalam segi Hak Asasi Manusia terutama bagi pihak pekerja sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia di dalam hubungan kerja yang tercipta antara pekerja dan pengusaha.

Daftar Pustaka

Buku

JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 01, Nomor 02, Oktober (2021)

Lalu Husni. 2016, *Pengantar Hukum* (Online): 2808-0864 Desember 2020 Pukul 18.38

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR
Doi: <https://doi.org/10.36733/jhm.v1i2.> <https://e-journal.unmas.ac.id>

Rajawali Pers, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan

Jurnal

Agus Vijayantera, 2018, *Kajian Yuridis Adanya Ikatan Perkawinan Terhadap sesama Pekerja dalam Satu Perusahaan*, Jurnal Analisis Hukum, Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati, Vol. 1 No. 1, Denpasar.

Internet

Fiki Ariyanti, 2017, *Nikah dengan Teman Sekantor Tak Perlu Resign Ini Kata Pengusaha*, <https://m.liputan6.com/bisnis/read/319793/nikah-dengan-teman-sekantor-tak-perlu-resign-ini-katapengusaha>, diakses pada tanggal 13 Desember 2020 Pukul 01.24 Wita.

Santiswari, 2019, *Alasan di Balik Aturan Pemisahan Karyawan Pasutri*, <https://www.kompasiana.com/amp/santiswari/5d0dde26097f36440d7a1855/alasan-dibalik-aturanpemisahankaryawan-pasutri>, diakses pada tanggal 13