Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PERNIKAHAN SESAMA PEGAWAI: TINJAUAN TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017

Keiko Patricia Liwe[1], Gunardi Lie[2]
Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia[1,2]
Email: keiko.205230007@stu.untar.ac.id[1], gunardi.lie@fh.untar.ac.id[2]

Abstrak
Pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui mekanisme *judicial review*yang diputus dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 merupakan peristiwa penting dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Permohonan tersebut lahir dari adanya konflik antara norma ketenagakerjaan dengan jaminan hak konstitusional pekerja, khususnya hak untuk membentuk keluarga melalui perkawinan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis perlindungan hak konstitusional pekerja dalam konteks hubungan kerja serta mengkaji pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam menilai konstitusionalitas norma yang melegitimasi pemutusan hubungan kerja akibat perkawinan antarpekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pembahasan difokuskan pada analisis *ratio decidendi* Mahkamah Konstitusi, terutama terkait penafsiran terhadap frasa pengecualian dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dinilai bersifat diskriminatif dan bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mahkamah Konstitusi menegaskan batas penerapan asas kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja serta mendorong pergeseran paradigma hukum ketenagakerjaan menuju perlindungan hak pekerja yang lebih berkeadilan. Putusan tersebut memiliki implikasi normatif yang signifikan dalam membangun relasi kerja yang lebih seimbang dan memperkuat peran negara dalam menjamin perlindungan hak konstitusional pekerja.
Kata kunci: hak konstitusional pekerja, *judicial review*, Mahkamah Konstitusi, hukum ketenagakerjaan, kebebasan berkontrak.

Abstract
The judicial review of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as decided in Constitutional Court Decision Number 13/PUU-XV/2017, represents a significant milestone in the development of labor law in Indonesia. The petition arose from a conflict between labor norms and the guarantee of workers' constitutional rights, particularly the right to form a family through marriage. This article aims to legally analyze the protection of workers' constitutional rights in the context of employment relations and examine the Constitutional Court's legal considerations in assessing the constitutionality of norms legitimizing termination of employment due to marriage between workers. The research method used is

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

normative legal research with a statutory and conceptual approach. The discussion focuses on the Constitutional Court's ratio decidendi analysis, particularly regarding the interpretation of the phrase "exception" in Article 153 paragraph (1) letter f of the Manpower Law, which is deemed discriminatory and contrary to human rights principles. The research findings show that the Constitutional Court affirmed the limits of the application of the principle of freedom of contract in employment relationships and encouraged a paradigm shift in labor law toward more equitable protection of workers' rights. This ruling has significant normative implications for building more balanced employment relations and strengthening the state's role in guaranteeing the protection of workers' constitutional rights.
Keywords: workers' constitutional rights, judicial review, Constitutional Court, labor law, freedom of contract

A. Latar Belakang

Relasi hukum yang terbentuk antara pihak pemberi kerja dan tenaga kerja pada prinsipnya bertumpu pada doktrin kebebasan untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian. Doktrin ini dikenal sebagai salah satu pilar utama dalam sistem hukum perdata, yang memberikan ruang bagi para pihak untuk secara mandiri merumuskan substansi, format, serta mekanisme pengaturan hubungan hukum yang mereka ciptakan bersama. Kebebasan tersebut, bagaimanapun, bukanlah kebebasan mutlak, karena keberlakuannya dibatasi oleh norma hukum positif, kepentingan umum, serta nilai-nilai kesusilaan yang hidup dalam masyarakat. Dalam ranah ketenagakerjaan, prinsip kebebasan berkontrak tersebut terimplementasi melalui sejumlah instrumen normatif, seperti perjanjian kerja individual, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, yang secara formal dimaksudkan sebagai kerangka pengaturan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Namun, apabila dikaji secara lebih mendalam, penerapan prinsip tersebut dalam praktik hubungan industrial kerap kali hanya menampilkan kebebasan yang bersifat prosedural, tanpa menjamin terwujudnya kebebasan yang nyata dan berkeadilan secara substantif.

Realitas hubungan kerja menunjukkan bahwa terdapat ketidakseimbangan struktural yang signifikan dalam distribusi posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha umumnya menguasai sumber daya ekonomi strategis, termasuk permodalan, kesempatan kerja, serta kewenangan menentukan arah kebijakan organisasi, sehingga menempatkannya pada posisi yang dominan dalam proses perundingan. Sebaliknya, pekerja yang menggantungkan keberlangsungan hidupnya pada akses terhadap pekerjaan berada dalam kondisi rentan dan memiliki ruang pilihan yang terbatas. Ketimpangan ini berdampak langsung pada minimnya kesempatan bagi pekerja untuk bernegosiasi secara setara terhadap isi perjanjian kerja. Tidak jarang, pekerja dihadapkan pada situasi kontraktual yang bersifat satu arah, di mana mereka hanya dihadapkan pada pilihan untuk menerima seluruh ketentuan yang telah disusun sepihak atau kehilangan kesempatan kerja sama sekali, tanpa adanya ruang dialog yang seimbang.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

Keadaan tersebut mencerminkan bahwa kebebasan berkontrak dalam konteks hubungan kerja sering kali lebih menonjol sebagai formalitas yuridis, namun gagal menghadirkan keadilan yang sesungguhnya bagi para pihak. Dalam situasi seperti ini, muncul berbagai ketentuan kontraktual yang dirancang secara sepihak dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu bentuk klausul yang paling problematik adalah ketentuan yang membatasi atau melarang terjadinya ikatan perkawinan antara pekerja yang berada dalam satu perusahaan. Ketentuan semacam ini lazim dimuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja, dan sejak awal mengikat pekerja sebagai bagian dari syarat hubungan kerja. Praktik pembatasan perkawinan antarpegawai tersebut bukanlah fenomena baru di Indonesia, melainkan telah lama diterapkan oleh sejumlah perusahaan dengan dalih menjaga objektivitas kerja, menghindari benturan kepentingan, serta mencegah timbulnya praktik-praktik yang dianggap berpotensi mengarah pada nepotisme.

Namun demikian, argumentasi tersebut tidak selalu dapat diterima sebagai justifikasi normatif yang tidak terbantahkan, mengingat kebijakan demikian secara langsung bersinggungan dengan hak personal pekerja sebagai subjek hukum. Kompleksitas persoalan semakin meningkat ketika klausul larangan tersebut diberlakukan secara konkret dalam praktik. Dalam kondisi di mana dua orang pekerja dalam satu perusahaan memilih untuk mengikatkan diri dalam perkawinan, perusahaan kerap kali menawarkan skema pilihan yang pada dasarnya tidak setara dan cenderung eksploitatif. Para pekerja dipaksa menghadapi alternatif yang sama-sama merugikan, yakni salah satu pihak harus mengakhiri hubungan kerjanya secara sukarela atau menerima konsekuensi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Dalam kenyataannya, pilihan tersebut jarang mencerminkan kehendak bebas yang sesungguhnya, melainkan merupakan manifestasi tekanan struktural yang memaksa pekerja untuk mengorbankan aspek fundamental kehidupannya, baik di ranah profesional maupun personal.

Lebih jauh, keberadaan ketentuan yang membatasi hak menikah tersebut memunculkan persoalan mendasar dalam perspektif perlindungan hak asasi manusia, khususnya hak untuk membangun kehidupan keluarga melalui ikatan perkawinan. Hak ini pada dasarnya merupakan hak asasi yang melekat pada setiap individu dan dijamin oleh konstitusi serta berbagai instrumen hukum nasional maupun internasional. Oleh sebab itu, setiap bentuk intervensi perusahaan melalui kebijakan internal yang membatasi atau mereduksi hak tersebut patut dikritisi secara serius, terutama apabila dikaitkan dengan prinsip keadilan, proporsionalitas, serta kewajiban negara untuk melindungi kelompok yang berada dalam posisi lemah. Dengan demikian, persoalan larangan perkawinan antar pekerja tidak dapat dipahami semata-mata sebagai problem teknis hubungan kerja, melainkan juga sebagai isu yang menyentuh dimensi perlindungan hukum, penghormatan hak asasi manusia, dan pencarian keseimbangan yang adil antara kepentingan korporasi dan martabat pekerja. Oleh karena itu, tema

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

ini memiliki relevansi yang tinggi untuk dikaji secara mendalam dalam kerangka hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak-hak dasar pekerja di Indonesia.

Dalam jangka waktu yang cukup lama, praktik pembatasan atau pelarangan ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam satu entitas usaha kerap dipersepsikan sebagai kebijakan yang sah dan memperoleh pembenaran secara yuridis. Pandangan tersebut tidak muncul tanpa dasar, melainkan bertumpu pada konstruksi hukum positif yang berlaku pada masanya, terutama melalui keberadaan norma pengecualian yang termuat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara normatif, ketentuan tersebut mengandung larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dalih adanya hubungan keluarga, baik karena pertalian darah maupun ikatan perkawinan, di antara para pekerja dalam satu perusahaan. Akan tetapi, larangan tersebut tidak dirumuskan secara absolut, karena disertai dengan pengecualian yang memungkinkan pengusaha tetap melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pembatasan tersebut sebelumnya telah dituangkan dalam perangkat pengaturan internal, seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[1]

Kehadiran klausul pengecualian ini pada akhirnya melahirkan ketidakjelasan normatif mengenai batas perlindungan hukum bagi pekerja. Di satu sisi, norma tersebut tampak memberikan jaminan perlindungan melalui larangan eksplisit terhadap praktik pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada hubungan keluarga. Namun di sisi lain, pengecualian yang dilekatkan pada norma tersebut justru menciptakan celah hukum yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk meniadakan larangan tersebut melalui pengaturan internal perusahaan. Akibatnya, perlindungan yang seharusnya bersifat tegas dan pasti berubah menjadi perlindungan yang bersyarat, karena keberlakuannya sangat ditentukan oleh kebijakan sepihak yang dirancang oleh pemberi kerja. Dalam praktik hubungan industrial, kondisi ini mendorong perusahaan untuk mengadopsi klausul larangan perkawinan antar pekerja ke dalam berbagai instrumen normatif internal, dengan dalih menjaga objektivitas kerja, menghindari potensi benturan kepentingan, serta menekan kemungkinan munculnya praktik-praktik nepotisme di lingkungan kerja. Meskipun demikian, argumentasi tersebut tidak dapat diterima begitu saja sebagai dasar pembenaran yang mutlak, sebab tidak terdapat hubungan kausal yang otomatis antara status perkawinan dengan timbulnya konflik kepentingan yang merugikan perusahaan.

Lebih jauh, penerapan norma yang memberikan ruang pembatasan tersebut menimbulkan persoalan serius apabila ditinjau dari perspektif perlindungan hak asasi manusia. Klausul pengecualian yang memberi kewenangan kepada perusahaan untuk membatasi, bahkan menghilangkan, hak pekerja untuk mempertahankan hubungan kerjanya akibat perkawinan berpotensi berhadapan langsung dengan hak-hak fundamental warga

[1] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Psl. 153 ayat 1 huruf f (sebelum dibatalkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017).

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

negara. Hak untuk membentuk keluarga dan melangsungkan perkawinan merupakan hak konstitusional yang secara eksplisit dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya dalam Pasal 28B ayat (1). Oleh karena itu, setiap kebijakan perusahaan yang membatasi pelaksanaan hak tersebut menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana negara, melalui legitimasi peraturan perundang-undangan, dapat membenarkan atau mentolerir pembatasan hak asasi manusia dalam konteks hubungan kerja yang secara hakikat bersifat subordinatif.[2]

Ketidaksejajaran antara norma ketenagakerjaan dan jaminan hak konstitusional tersebut kemudian memicu munculnya berbagai upaya perlawanan hukum. Salah satu peristiwa yang memiliki signifikansi yuridis tinggi adalah pengujian norma yang diajukan oleh delapan orang pegawai PT PLN (Persero), yang menilai bahwa kebijakan internal perusahaan telah merugikan serta mengabaikan hak-hak mendasar mereka sebagai warga negara. Para pemohon berpendapat bahwa frasa pengecualian dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut secara substansial tidak sejalan dengan konstitusi, karena membuka peluang pembatasan terhadap hak untuk membentuk dan mempertahankan kehidupan keluarga. Dalam pandangan para pemohon, norma tersebut tidak hanya bermasalah secara sektoral dalam hukum ketenagakerjaan, tetapi juga mencederai prinsip supremasi konstitusi sebagai sumber legitimasi tertinggi dalam sistem hukum nasional.

Dari keseluruhan permasalahan tersebut, tampak adanya konflik norma antara hukum ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai lex specialis dengan konstitusi yang menempati posisi sebagai hukum tertinggi (the supreme law of the land). Konflik ini memunculkan pertanyaan fundamental mengenai keabsahan dan keberlakuan frasa pengecualian tersebut jika ditinjau dari perspektif hierarki peraturan perundang-undangan, serta bagaimana seharusnya negara menjalankan perannya dalam menciptakan keseimbangan yang adil antara kepentingan manajerial pengusaha dan perlindungan hak-hak fundamental pekerja. Dengan demikian, pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini tidak semata-mata berkisar pada legalitas klausul larangan perkawinan dalam hubungan kerja, melainkan juga meluas pada persoalan disharmoni norma, potensi pelanggaran hak asasi manusia, serta urgensi penerapan penafsiran hukum yang lebih progresif guna menjamin terwujudnya keadilan substantif bagi pekerja di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perlindungan hak konstitusional pekerja untuk menikah dalam hubungan kerja dan kewenangan Mahkamah Konstitusi terhadap norma ketenagakerjaan yang melegitimasi PHK karena perkawinan antar pekerja?

[2] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28B ayat (1)

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

2. Bagaimanakah pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 menilai keabsahan pembatasan hak menikah pekerja melalui norma ketenagakerjaan yang didasarkan pada alasan konflik kepentingan serta asas kebebasan berkontrak?

C. Fokus dan Tujuan Penelitian

Inisiasi pengujian konstitusionalitas undang-undang melalui mekanisme *judicial review* yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi pada tahun 2017 dapat dipandang sebagai titik balik penting dalam sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan nasional. Langkah hukum tersebut bukan sekadar mencerminkan adanya keberatan terhadap norma positif yang berlaku, melainkan juga menandai munculnya kesadaran kolektif untuk menantang legitimasi konstitusional suatu pengaturan yang dinilai mereduksi perlindungan atas hak-hak fundamental pekerja. Dalam kerangka negara hukum, pengujian undang-undang ini berfungsi sebagai sarana institusional yang memungkinkan koreksi terhadap produk legislasi yang berpotensi menyimpangi nilai, prinsip, dan jaminan yang ditetapkan oleh konstitusi sebagai norma hukum tertinggi.[3]

Beranjak dari konteks tersebut, tulisan ini disusun dengan maksud untuk melakukan penelaahan yuridis yang menyeluruh terhadap konflik hak konstitusional pekerja yang melatarbelakangi lahirnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Kajian yang dilakukan tidak berhenti pada amar putusan semata, melainkan diarahkan untuk menelusuri secara mendalam konstruksi argumentasi hukum yang dibangun oleh Mahkamah Konstitusi dalam proses pengujian norma. Dengan pendekatan analitis tersebut, fokus penelitian diarahkan pada penguraian *ratio decidendi*, yakni fondasi pertimbangan hukum yang menjadi landasan utama bagi hakim konstitusi dalam menentukan arah dan isi putusan.

Melalui pengkajian terhadap *ratio decidendi* tersebut, tulisan ini menelaah cara Mahkamah Konstitusi menafsirkan ketentuan undang-undang yang memuat frasa pengecualian, sekaligus mengungkap alasan-alasan yuridis yang melatarbelakangi penilaian Mahkamah bahwa frasa dimaksud mengandung muatan diskriminatif. Analisis tersebut juga dikaitkan dengan prinsip-prinsip konstitusional, khususnya yang berhubungan dengan perlindungan hak asasi manusia, untuk menunjukkan bagaimana norma a quo dipandang bertentangan dengan jaminan konstitusional atas kesetaraan, non-diskriminasi, serta penghormatan terhadap martabat manusia.

Di samping itu, tulisan ini juga diarahkan untuk mengkaji konsekuensi normatif yang ditimbulkan oleh putusan Mahkamah Konstitusi tersebut terhadap arah pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perhatian utama ditempatkan pada perubahan paradigma hukum yang tercermin dalam putusan ini, yaitu pergeseran dari pendekatan yang sebelumnya cenderung menempatkan pengusaha dalam posisi dominan melalui penerapan asas kebebasan berkontrak secara formalistik, menuju

[3] Asikin, Z. (2012). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT RajaGrafindo Persada.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

pendekatan yang lebih menitikberatkan pada perlindungan hak-hak pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada dalam posisi lemah.

Pergeseran paradigma tersebut menunjukkan adanya upaya sistematis untuk membangun relasi kerja yang lebih seimbang, di mana keberlangsungan hubungan kerja tidak lagi dinilai semata-mata berdasarkan kesepakatan formal antara para pihak, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek keadilan substantif. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengaturan teknis hubungan kerja, melainkan juga sebagai sarana perlindungan terhadap hak konstitusional pekerja dalam konteks relasi kerja yang tidak seimbang.

Oleh karena itu, fokus pembahasan dalam tulisan ini melampaui analisis atas satu putusan pengadilan secara terpisah, dan diperluas pada evaluasi yang lebih komprehensif mengenai interaksi antara hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak konstitusional di Indonesia. Tujuan akhirnya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran strategis peradilan konstitusi dalam menentukan arah perkembangan hukum nasional, khususnya dalam konteks penguatan jaminan perlindungan hak pekerja di tengah realitas ketimpangan relasi kerja yang masih menjadi karakteristik utama dalam praktik hubungan industrial.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Bagaimana Perlindungan hak konstitusional pekerja untuk menikah dalam hubungan kerja dan kewenangan Mahkamah Konstitusi terhadap norma ketenagakerjaan yang melegitimasi PHK karena perkawinan antar pekerja?

   Hubungan kerja pada hakikatnya tidak dapat dipahami semata-mata sebagai relasi kontraktual privat antara pengusaha dan pekerja. Meskipun secara formil hubungan tersebut lahir dari perjanjian, substansi hukum ketenagakerjaan memiliki dimensi publik yang kuat karena berkaitan langsung dengan perlindungan terhadap harkat, martabat, serta hak-hak dasar manusia. Negara, dalam posisinya sebagai pemegang kewajiban konstitusional, tidak dapat melepaskan tanggung jawabnya untuk memastikan bahwa penyelenggaraan hubungan kerja tetap selaras dengan norma dasar konstitusi.[4]

   Salah satu hak fundamental yang dijamin secara eksplisit oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah hak setiap warga negara untuk membentuk keluarga melalui perkawinan yang sah. Hak ini melekat pada subjek hukum sebagai individu dan tidak bergantung pada statusnya sebagai pekerja. Oleh karena itu, setiap bentuk pembatasan terhadap pelaksanaan hak tersebut, terlebih apabila dilakukan melalui kebijakan internal perusahaan, menimbulkan persoalan serius dalam perspektif perlindungan hak asasi manusia.

   Dalam praktik hubungan industrial, pengusaha kerap mendasarkan kebijakannya pada asas kebebasan berkontrak dengan

[4] Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.

menuangkannya ke dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, ataupun Perjanjian Kerja Bersama. Namun demikian, asas kebebasan berkontrak tidak bersifat tanpa batas. Suatu perjanjian hanya dapat dinilai sah apabila isi dan tujuannya tidak bertentangan dengan hukum, kepentingan umum, maupun nilai-nilai kesusilaan. Ketika suatu klausul kontraktual justru meniadakan atau membatasi hak yang dijamin oleh konstitusi, maka klausul tersebut kehilangan legitimasi yuridisnya dan tidak dapat dipertahankan keberlakuannya.

Permasalahan ini menemukan bentuk konkret dalam kasus delapan pegawai PT PLN (Persero) yang menghadapi kebijakan internal perusahaan berupa larangan pernikahan antar sesama pekerja. Kebijakan tersebut menempatkan para pekerja pada kondisi yang tidak berimbang dan tidak manusiawi, karena memaksa mereka memilih antara keberlangsungan mata pencaharian atau pemenuhan hak personal untuk berkeluarga. Situasi ini memperlihatkan secara nyata ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.

Lebih lanjut, kebijakan perusahaan tersebut memperoleh legitimasi normatif dari frasa pengecualian dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan perkawinan apabila hal tersebut telah diatur sebelumnya dalam instrumen internal perusahaan. Keberadaan frasa ini menimbulkan konflik normatif yang tajam antara perlindungan hak konstitusional pekerja dan norma hukum ketenagakerjaan yang bersifat permisif terhadap tindakan pengusaha.[5]

Atas dasar konflik tersebut, Mahkamah Konstitusi menjadi arena konstitusional yang krusial untuk menguji apakah norma undang-undang yang memberikan legitimasi terhadap pembatasan hak pekerja masih sejalan dengan prinsip supremasi konstitusi. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara komprehensif relasi antara hak asasi manusia, batasan asas kebebasan berkontrak, serta peran negara melalui Mahkamah Konstitusi dalam memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak menjadi instrumen legalisasi pelanggaran hak dasar pekerja.

2. Bagaimanakah pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 menilai keabsahan pembatasan hak menikah pekerja melalui norma ketenagakerjaan yang didasarkan pada alasan konflik kepentingan serta asas kebebasan berkontrak?

   Persoalan konstitusional yang diuji dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 berangkat dari adanya upaya pembenaran normatif terhadap pembatasan hak personal pekerja melalui instrumen hukum ketenagakerjaan. Dalam proses persidangan, pihak pengusaha bersama perwakilan pemerintah berusaha

[5] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*. Sekretariat Negara.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

mempertahankan keberadaan frasa pengecualian dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan argumentasi bahwa larangan perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan merupakan langkah preventif untuk menjaga stabilitas organisasi, mencegah konflik kepentingan, meminimalkan risiko praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta menjamin objektivitas dan profesionalitas kinerja. Argumentasi tersebut menempatkan kepentingan manajerial perusahaan sebagai dasar utama pembatasan hak individu pekerja.

Namun demikian, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya mengambil posisi yang berlawanan secara fundamental. Mahkamah menilai bahwa ikatan perkawinan maupun hubungan darah merupakan fenomena sosial yang bersifat alami dan tidak sepenuhnya dapat direncanakan, diprediksi, ataupun dikendalikan oleh kehendak manusia. Dengan demikian, menjadikan peristiwa yang bersifat kodrati tersebut sebagai alasan untuk menggugurkan hak seseorang atas pekerjaan dinilai sebagai bentuk perlakuan diskriminatif yang tidak dapat dibenarkan secara konstitusional. Dalam pertimbangannya, Mahkamah menekankan bahwa hak atas pekerjaan dan hak untuk membentuk keluarga merupakan dua hak dasar yang sama-sama dijamin oleh konstitusi dan tidak boleh diposisikan secara antagonistik seolah-olah salah satunya harus dikorbankan untuk mempertahankan yang lain.[6]

Lebih lanjut, Mahkamah Konstitusi secara tegas membongkar kelemahan argumentasi yang mengaitkan status perkawinan dengan potensi terjadinya konflik kepentingan maupun praktik penyimpangan dalam perusahaan. Menurut Mahkamah, tidak terdapat hubungan sebab akibat yang bersifat mutlak antara ikatan perkawinan dengan terjadinya korupsi atau nepotisme. Perilaku menyimpang dalam organisasi tidak ditentukan oleh status keluarga, melainkan oleh integritas personal dan efektivitas sistem pengawasan internal. Oleh karena itu, Mahkamah berpendapat bahwa upaya pencegahan terhadap konflik kepentingan seharusnya dilakukan melalui penguatan tata kelola perusahaan, pengetatan prosedur operasional, serta pengawasan yang memadai, bukan dengan cara mereduksi hak konstitusional pekerja.

Aspek lain yang menjadi titik tekan penting dalam pertimbangan Mahkamah adalah ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja dalam proses pembentukan perjanjian kerja. Mahkamah menyadari bahwa persetujuan pekerja terhadap klausul larangan menikah dalam kontrak kerja sering kali tidak lahir dari kehendak bebas yang sejati. Persetujuan tersebut pada umumnya diberikan dalam situasi keterpaksaan struktural, di mana pekerja berada dalam posisi lemah akibat tekanan kebutuhan ekonomi dan keterbatasan alternatif pekerjaan. Dalam konteks tersebut, Mahkamah memandang penerapan

[6] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. (2017). *Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

asas kebebasan berkontrak secara formalistik justru berpotensi menjadi instrumen legitimasi bagi praktik yang menindas dan tidak berkeadilan.[7]

Berdasarkan keseluruhan pertimbangan tersebut, Mahkamah Konstitusi menegaskan peran negara untuk hadir secara aktif dalam melindungi kelompok pekerja dari ketentuan kontraktual maupun norma hukum yang secara substansial merugikan hak-hak dasar mereka. Putusan ini menandai pergeseran paradigma penting, di mana asas kebebasan berkontrak tidak lagi dipahami sebagai kebebasan tanpa batas, melainkan harus ditempatkan dalam kerangka penghormatan terhadap hak asasi manusia dan supremasi konstitusi. Dengan demikian, rumusan masalah ini difokuskan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana Mahkamah Konstitusi membangun argumentasi yuridisnya dalam membatalkan norma yang memberikan legitimasi terhadap pembatasan hak menikah pekerja atas nama kepentingan perusahaan.[8]

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengkajian yang komprehensif terhadap struktur permasalahan hukum yang diuji serta telaah mendalam atas argumentasi hukum yang membentuk *ratio decidendi* Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017, dapat disimpulkan bahwa ketentuan berupa frasa pengecualian yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah kehilangan legitimasi konstitusionalnya. Frasa yang memberikan ruang bagi pengaturan internal perusahaan untuk membenarkan pemutusan hubungan kerja berdasarkan status perkawinan pekerja terbukti secara substansial bertentangan dengan prinsip-prinsip yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Keberadaan norma tersebut secara nyata membuka peluang terjadinya praktik pembatasan hak yang tidak proporsional dan bersifat diskriminatif terhadap pekerja, sehingga tidak sejalan dengan nilai-nilai perlindungan hak asasi manusia yang menjadi pilar utama dalam sistem hukum nasional. Oleh karena itu, ketentuan tersebut tidak dapat lagi dipertahankan keberlakuannya dan harus dianggap tidak memiliki daya ikat dalam tata peraturan perundang-undangan.

Lebih jauh, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa setiap tindakan pengusaha baik dalam bentuk pemutusan hubungan kerja maupun pemaksaan pengunduran diri yang secara eksklusif didasarkan pada adanya hubungan perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan merupakan bentuk nyata pelanggaran terhadap hak asasi manusia. Praktik semacam itu secara langsung mencederai jaminan konstitusional atas hak setiap individu untuk membentuk keluarga melalui ikatan perkawinan yang sah

[7] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. (2017). *Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, hlm. 60.

[8] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. (2017). *Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, hlm. 62.

sebagaimana diatur dalam Pasal 28B ayat (1) UUD 1945. Putusan ini sekaligus menandai perubahan paradigma penting dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, di mana Mahkamah menegaskan bahwa asas kebebasan berkontrak tidak dapat dimaknai sebagai kebebasan absolut yang kebal terhadap batasan nilai konstitusional. Kebebasan menyusun perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama harus senantiasa ditempatkan dalam kerangka penghormatan terhadap hak-hak fundamental pekerja. Dengan demikian, seluruh klausul yang berpotensi mereduksi atau meniadakan hak konstitusional pekerja wajib dinyatakan cacat secara materil dan batal demi hukum. Secara lebih luas, putusan ini memperkuat peran strategis Mahkamah Konstitusi sebagai penjaga supremasi konstitusi dan instrumen korektif terhadap praktik hubungan industrial yang diskriminatif, sekaligus memberikan arah baru bagi pembentukan hukum ketenagakerjaan yang lebih adil, berimbang, dan berlandaskan penghormatan terhadap martabat manusia.

F. Saran

Berdasarkan keseluruhan temuan analitis yang telah dikemukakan sebelumnya, khususnya yang berkaitan dengan konsekuensi yuridis dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, dapat ditegaskan bahwa implementasi perlindungan hak konstitusional pekerja tidak akan berjalan optimal tanpa adanya langkah nyata dan terkoordinasi dari para pelaku utama dalam hubungan industrial. Dalam konteks ini, perusahaan sebagai pemegang otoritas internal dituntut untuk melakukan penyesuaian kebijakan secara menyeluruh terhadap seluruh instrumen pengaturan ketenagakerjaan yang berlaku di lingkungannya, termasuk Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.[9]

Penyesuaian tersebut tidak sebatas pada penghapusan norma yang secara terang maupun terselubung menghalangi terjadinya perkawinan antar pekerja, tetapi juga mencakup pembenahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia agar sejalan dengan prinsip non-diskriminasi dan penghormatan terhadap martabat manusia. Apabila perusahaan memiliki kekhawatiran terkait potensi benturan kepentingan akibat status perkawinan, maka penyelesaiannya harus ditempuh melalui kebijakan manajerial yang rasional, proporsional, dan tidak menekan, seperti penataan ulang struktur jabatan, rotasi tugas, atau penyesuaian mekanisme pelaporan. Pendekatan semacam ini tidak hanya lebih sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku, tetapi juga mencerminkan tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab dan berorientasi pada perlindungan hak-hak pekerja.[10]

Di sisi lain, efektivitas pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut juga sangat bergantung pada peran aktif pemerintah, terutama melalui Kementerian Ketenagakerjaan beserta aparaturnya di tingkat daerah. Pemerintah tidak dapat semata-mata berfungsi sebagai lembaga administratif, melainkan harus memperkuat fungsi pengawasan substantif dalam proses pengesahan Peraturan Perusahaan dan pencatatan Perjanjian

[9] Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2017). *Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017*.
[10] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

Kerja Bersama. Verifikasi terhadap dokumen-dokumen tersebut harus menitikberatkan pada substansi normatifnya, sehingga setiap ketentuan yang berpotensi mengandung muatan diskriminatif termasuk larangan perkawinan antar pekerja harus secara tegas ditolak.

Selain fungsi pengawasan, pemerintah juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan literasi hukum di kalangan pelaku usaha dan pekerja melalui kegiatan sosialisasi yang berkelanjutan mengenai implikasi hukum putusan tersebut. Pada saat yang sama, pekerja dan serikat pekerja dituntut untuk meningkatkan kesadaran hukum, keberanian advokatif, serta kapasitas kelembagaan dalam memperjuangkan hak-haknya. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 harus dijadikan rujukan yurisprudensial utama dalam menghadapi praktik-praktik sepihak pengusaha, baik melalui mekanisme perundingan bipartit, proses mediasi, maupun upaya litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Peran strategis serikat pekerja sebagai sarana edukasi, pendampingan, dan advokasi hukum menjadi elemen kunci dalam membangun hubungan industrial yang lebih setara, berkeadilan, dan berkelanjutan di masa mendatang.[11]

[11] Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 3 April 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2886-2898

Daftar Pustaka

Asikin, Z. (2012). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2017). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (2000). *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Hidayat, A. (2018). Perlindungan hak asasi pekerja dalam hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48(2), 210–225.

Siregar, R. (2019). Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal IUS QUIA IUSTUM*, 26(3), 450–465.

Pratama, D. A. (2020). Implikasi putusan Mahkamah Konstitusi terhadap perlindungan hak pekerja di Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 17(2), 300–315.

Wibowo, T. (2021). Kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja dan batasannya menurut hukum Indonesia. *Jurnal Rechts Vinding*, 10(1), 85–100.