

**IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR  
13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN LARANGAN PER-  
NIKAHAN ANTAR SESAMA PASANGAN SATU ATAP KARYAWAN  
BANK RAKYAT INDONESIA  
(STUDI KASUS DI PT BRI CABANG LAMPUNG)**

**(Skripsi)**

**Oleh:**

**Rutmana Simanjuntak  
1812011015**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG**

**202**

## **ABSTRAK**

### **IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN LARANGAN PERNIKAHAN ANTAR SESAMA PASANGAN SATU ATAP KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA**

**Oleh**

**RUTMANA SIMANJUNTAK**

PT BRI Cabang Lampung adalah salah satu PT yang sebelumnya tidak memperbolehkan pekerjanya melakukan pernikahan jikalau satu atap di bank BRI, apabila melakukan pernikahan salah satunya diberkenankan untuk mengundurkan dirinya ataupun bersedia untuk menerima Pemutusan Harapan Kerja. Kebijakan ini punya tujuan demi mencegah konflik antar-personal, subjektivitas, korupsi, kolusi dan nepotisme. Namun semenjak dikeluakannya putusan MK No 13/PUU-XV/2017 PT BRI akhirnya memperbolehkan menikah dalam satu atap kerja dengan syarat dipekerjakan di 2 (dua) cabang BRI, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah alasan dilarangnya pernikahan antar sesama karyawan oleh Bank BRI Cabang Lampung? Bagaimanakah Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, tepatnya di PT BRI Cabang Lampung. Juga faktor pendukung dan penghambat Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 13/PUU-XV/2017 . Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang dilaksanakan dengan berdasar pada norma hukum, baik itu sumber pustaka atau pun sumber sekunder. Penelitian dilaksanakan dengan metode analisis deskriptif lewat pemaparan dan penggambaran data dan menjelaskan serta menganalisa peraturan perundang-undangan sesuai dengan topik penelitian. Dengan menggunakan analisis kualitatif, penelitian ini menunjukkan hasil yang menjadi latar belakang berlakunya aturan pelarangan pernikahan satu atap di PT.BRI Cabang Lampung adalah untuk menjaga sikap profesional dalam bekerja, pertimbangan Hakim dalam putusan 13/PUU-XV/2017 semakin jelas bahwa Pasal 153 Ayat (1) huruf F Undang-undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, dampaknya putusan Mahkamah Konstitusi tidak mencamtumkan larangan pernikahan, jika PT. BRI mencantumkan larangan tersebut, maka dianggap telah melanggar Putusan Mahkamah Konstitusi. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ; a. alasan PT BRI melarang pernikahan satu atap untuk meminimalisir kecurangan yang dilakukan pegawai yang telah menikah b. setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi, PT BRI mengimplementasikan peraturan baru sesuai putusan yang memberikan kesempatan pernikahan antar pegawai.

**Kata Kunci: Implementasi, Larangan Pernikahan,Pekerja,Putusan MK,PT BRI**

**IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR  
13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN LARANGAN PERNIKAHAN  
ANTAR SESAMA PASANGAN SATU ATAP KARYAWAN  
BANK RAKYAT INDONESIA**

**(STUDI KASUS DI PT BRI CABANG LAMPUNG)**

**Oleh :**

**RUTMANA SIMANJUNTAK**

**Skripsi**

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

**pada**

**Bagian Hukum Keperdataan**

**Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG**

**2022**

Judul skripsi : **IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN LARANGAN PERNIKAHAN ANTAR SESAMA PASANGAN SATU ATAP KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (STUDI KASUS DI PT BRI CABANG LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : *Rutmana Simanjuntak*

Nomor Pokok Mahasiswa : 1812011015

Bagian : Hukum Keperdataan

Fakultas : Hukum

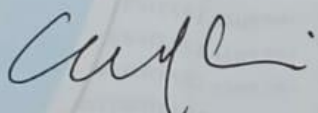


**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

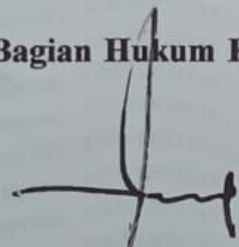


**Dr. Amnawati, S.H., M.H**  
NIP. 195704241990102001



**Elly Nurlaili, S.H., M.H**  
NIP. 197001292006042001

**2. Ketua Bagian Hukum Keperdataan**



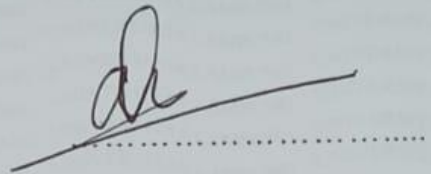
**Dr. Sunaryo, S.H., M.Hum**  
NIP. 198009192005012003

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

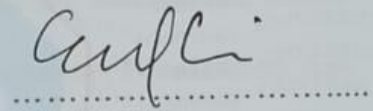
Ketua

**Dr. Amnawati, S.H., M.H**



Sekretaris/Anggota

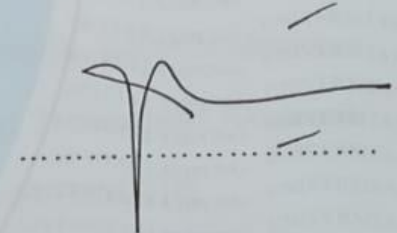
**Elly Nurlaili, S.H., M.H**



Penguji

Bukan Pembimbing

**Dr. Nunung Rodliyah, M.A**



2. Dekan Fakultas Hukum



**Dr. M. Fakhri, S.H., M.S.**  
NIP.196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 25 Mei 2022

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rutmana Simanjuntak

NPM : 1812011015

Bagian : Hukum Keperdataan

Fakultas : Hukum

Menyatakan bahwasanya judul skripsi “**Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/Puu-Xv/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pernikahan Antar Sesama Pasangan Satu Atap Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Studi Kasus Di PT BRI Cabang Lampung)**” adalah karya asli penulis, bukan berdasarkan tindakan plagiat yang sebagaimana termuat di dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/2010.

Bandar Lampung, 25 Mei 2022



**Rutmana Simanjuntak**  
NPM.1812011015

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Rutmana Simanjuntak, Penulis yang lahir dan besar di Desa Garoga Sibargot, Kabupaten Tapanuli Utara (Taput), Provinsi Sumatera Utara tepatnya tanggal 24 Maret 1999. Penulis merupakan anak ke enam dari-sembila bersaudara dari pasangan Bapak Gunawan Simanjuntak, dan Ibu Rosta Sianturi.

Penulis memulai pendidikan di Sekolah Dasar (SD) SDN 177660 Natumingka, Penulis berhasil menamatkan diri di tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat menengah di SMP Negeri 1 Garoga hingga lulus di tahun 2015. Di tahun yang sama, penulis kembali melanjutkan studi ke tingkat menengah atas dan diterima di SMA Negeri 1 Tarutung di tahun 2018. Di tahun yang sama, tahun 2018 penulis berkesempatan melanjutkan studi sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung lewat jalur undangan atau SNMPTN. Memiliki status sebagai mahasiswa, penulis banyak ambil peran dalam berbagai Organisasi Kampus yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa Kristen (UKM K), Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH), Forum Mahasiswa Hukum Kristen Universitas Lampung (UKM K). Penulis juga mengabdikan dirinya selama 40 hari untuk aktif dalam Kuliah Kerja Nyata di desa Jati Baru, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Propinsi Lampung. Prestasi yang diperoleh penulis yaitu, Pernah Menjadi Penasihat Hukum Terbaik *Internal Moot Court Competition* 2018. Fakultas Hukum Universitas Lampung. Sebagai tugas akhir dan syarat kelulusan, Penulis menuntaskan skripsi untuk gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.



## **MOTO**

*“sai jumolo ma lului hamu harajaon ni Debata dohot hatigoranna, dung i tambahononna do sude angka ondeng tu hamu”*

(Tetapi carilah dahulu Kerajaan Allah dan kebenarannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu.)

## **Matius 6:33**

*“ai ndang adong na so tarpatupa Debata”*

(sebab bagi Allah tidak ada yang mustahil)

## **Lukas 1:37**

Jika dalam menjalani hidup harus menyesal dulu baru sadar, maka hidup tidak akan pernah berkualitas

**(Penulis)**



## PERSEMBAHAN

Ucapan syukur saya haturkan bagi Tuhan Yang Maha Esa, dengan berkat dan kasihnya yang senantiasa memberikan kesehatan, kesabaran, rezeki, dan panjang umur dalam setiap proses perjalanan hidup, hingga penulis dapat menuntaskan skripsi

Dengan hormat

Penulis membaktikan karya ini :

Kepada kedua orang tua tercinta :

(bapak Gunawan Simanjuntak dan ibu Rosta Sianturi)

Yang mengajarku makna kesabaran dan perjuangan dalam hidup, nasihat dan dukungan serta doa setiap hari yang menjadi sumber utama motivasi diri penulis di dalam menuntaskan skripsi ini.

Harapannya dengan tuntasnya skripsi ini menjadi titik baru penulis dalam mencapai cita-cita dan kesuksesan, *amiinn*

## SANWACANA

Tiada habisnya saya ucapkan terimakasih bagi Tuhan yang maha baik sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pernikahan Antar Sesama Pasangan Satu Atap Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Study kasus di PT BRI Cabang Lampung)”** untuk memenuhi persyaratan menggapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Universitas Lampung.

Tuntasnya penelitian ini tidak mungkin terlaksana tanpa adanya bantuan serta bimbingan yang berisi masukan yang membangun dari pihak-pihak lain. Sehingga penulis dengan tulus mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. M, Fakhri, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung
2. Bapak Dr. Sunaryo, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung
3. Ibu Dewi Septiana, S.H., M.H., selaku Sekretaris Ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung
4. Ibu Dr. Candra Perbawati, S.H., M.H., sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan kepada penulis sejak menjadi mahasiswa hingga proses skripsi ini terselesaikan
5. Ibu Dr. Amnawati, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih saya sampaikan atas sumbangsih pikiran dan tenaga yang telah diberikan. Terimakasih untuk semua proses yang Ibu berikan sehingga proses studi ini berhasil dituntaskan. Terimakasih juga sudah mnejadi ibu terbaik dan panutan selama penulis berada dibangku perkuliahan .
6. Ibu Elly Nurlaili, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih saya sampaikan untuk kesempatan dibimbing oleh ibu. Terimakasih sudah menjdi ibu terbaik dan panutan selama penulis dibangku perkuliahan.
7. Ibu Dr. Nunung Rodliya, M.A., selaku Dosen Pembahas I yang dengan teliti dan kritis memberikan rekomendasi yang terbaik untuk suksesnya penelitian ini.
8. Ibu Siti Nurhasanah, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas II yang dengan tulus memberikan arahan terbaik bagi sumbangsih penelitian dan proses skripsi ini.
9. Para dosen maupun tenaga pendidik civitas Fakultas Hukum Universitas Lampung yang sudah menyumbangkan pengetahuam yang dimiliki sehingga menjadi ilmu berharga penulis.
10. Para karyawan dan staf yang begitu professional dalam mendukung proses Penulis sebagai mahasiswa baru hingga sampai akhir.

11. Terimakasih Kepada Organisasi Unit kegiatan Mahasiswa Kristen (UKM K) sudah menjadi bagian keluarga besarku di Univeristas Lampung, tempat bertemu teman-teman seiman, dan juga penyemangat dan motivasi.
12. Terimasih kepada Forum Mahasiwa Hukum Kristen (FORMAHKRIS) Fakultas Hukum Universitas Lampung, sudah menjadi tempat belajar dan penyemangat dan memotivasi.
13. Terimakasih Kepada Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH) Fakultas Hukum Universitas Lampung, Tempat belajar dan Praktek diluar dari perkuliahan dan juga penyemangat dan memotivasi.
14. Kakak-kakakku Tercinta, Rouli Simanjuntak, Marlita Simanjuntak, Raja Hualu Simanjuntak, Fitri Ayu Simanjuntak, Mira.Permatasari Simanjuntak, serta Adik-adikku Tersayang, Winda Prawansya Simanjuntak, Dogma Simanjuntak, Ramayana Simanjuntak. yang telah memberi support dan perhatian kepada penulis, serta dengan keluarga besarku, Terimakasih atas doa dan dukungannya yang diberikan selama ini.
15. Keluarga kecilku di perantauan yang tercinta, kakak-kakakku, Elfrida, Krisdayanti, Ristanti, Mazmur, Bang Joel, dan adikku Irna pudan, Putri, Nana, yang sudah ambil bagian dalam proses kehidupan perkuliahaan dari Penulis.
16. Terimakasih kepada teman seperjuangan Mona Febriyani, Intan Malida Rahma, Ersya Febriyani, Borkat, Bayu.
17. Terimakasih Kepada Basri Wijaya Pakpahan yang rela meluangkan waktu dan membantu, penyemangat dan memotivasi dalam penyusunan skripsi ini.
18. Terimakasih kepada Henni P Manalu yang menemani hari-hariku dikosan, mulai dari mahasiswa baru sampe menyelesaikan skripsi.
19. Almamater Tercinta Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Semoga diberikan berkat setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa atas jasa dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Penulis memahami penelitian ini memiliki keterbatasan yang menjadi alur baru dalam penelitian kedepannya. Penulis berharap, penelitian bermanfaat bagi elemen masyarakat dan instansi yang sekiranya membutuhkan.

Bandar Lampung, 25 Mei 2022

**Rutmana Simanjuntak**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>Skripsi</b> .....	<b>ii</b>
<b>MENYETUJUI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MENGESAHKAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SANWACANA</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Kegunaan Penelitian .....	12
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Larangan Pernikahan .....	13
1. Pengertian Larangan Pernikahan.....	13
4. Larangan Perkawinan dalam KUHP .....	20
B. Tinjauan Umum Tentang Sebab-Sebab Larangan Pernikahan .....	21
1. Perempuan Yang Haram Dinikahi Tidak Untuk Selamanya (Larangan yang Bersifat Sementara) .....	21
C. Tinjauan Umum Tentang Dasar Hukum Perkawinan Di Indonesia.....	23
1. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28B Ayat 1,.....	23
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan .....	23

3. Kompilasi Hukum Islam melalui instruksi Presiden (Inpres).....	23
4. Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1975 Tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan. ....	23
D. Tinjauan Umum Tentang Pekerja .....	24
E. Tinjauan Umum Tentang Mahkamah Konstitusi.....	27
G. Kerangka Pikir.....	34
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Tipe penelitian.....	39
D. Data dan Sumber Data .....	40
F. Metode Pengolahan Data .....	42
G. Metode Analisa Data.....	43
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Alasan Larangan Menikah Bagi Sesama Karyawan PT. BRI Cabang Lampung.....	50
B. Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tepat-nyaodi PT BRI Cabang Lampung dan Bagaimana faktor pendukung dan penghambat Putusano Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 .....	61
<b>V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pernikahan adalah kesempatan untuk membimbing kebutuhan biologis antara laki-laki dan perempuan serta menghubungkan mereka sebagai suami dan istri. Ini adalah ikatan terkuat dalam hubungan.<sup>1</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Ini dipahami sebagai “ikatan antara pria dan wanita sebagai pasangan, dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan abadi” melalui pernikahan berdasarkan ketuhanan Yang Maha Esa”.<sup>2</sup>

Perkawinan mewakili ikatan yang sangat kuat antara pria dan wanita. Dengan pernikahan, pernikahan dapat diperkuat serta dimajukan sesuai norma dan kepercayaan dan tatanan sosial. Di rumah ada suami dan istri yaitu orang yang berbeda jenis kelamin (pria dan wanita) berkumpul dan memiliki hubungan satu sama lain untuk melahirkan generasi berikutnya. “Kekuatan dan kelemahan sebuah pernikahan sangat tergantung pada kemauan dan niat dari pasangan untuk menikah, oleh karena itu dalam sebuah pernikahan membutuhkan kasih sayang dan cinta, antara suami dan istri dalam rumah tangga.

---

<sup>1</sup> Kamal mukhtar, *Asas-Asas Hukum Tentang Pernikahan, Bulan Bintang*, Jakarta, 2013 hlm 8.

<sup>2</sup> Soemiyati *Hukum Pernikahan islam dan Undang-Undang Perkawinan*, Liberty, Yogyakarta. 2012, hlm 43.

Berbicara tentang perkawinan atau pernikahan, beberapa perusahaan atau instansi, baik milik negara maupun swasta, saat ini menerapkan ketentuan yang membatasi hak mereka untuk menikah di antar sesama rekan kerja di dalam perusahaan terkait. Padahal sudah jelas ada peraturan yang jelas memberikan pembatasan pernikahan dalam satu perusahaan atau instansi ini seperti yang termuat di Pasal 153 (1) F UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dalam artikel ini, dapat memutuskan hubungan kerja karena adanya pernikahan antara rekan kerja di tempat kerja hanya jika diatur oleh kontrak kerja, aturan yang dibuat oleh perusahaan, ataupun itu perjanjian kerja bersama.<sup>3</sup> Aturan ini berarti jika seorang pekerja menikah, salah satu karyawan harus keluar atau diberhentikan berdasarkan kesepakatan perusahaan, aturan perusahaan, atau kesepakatan kerja. “Hal tersebut tidak secara khusus disebut sebagai larangan menikah, tetapi PT BRI secara halus mewajibkan karyawannya untuk tidak boleh bekerja di bawah satu atap bersama pasangannya dalam hal ini”<sup>4</sup>

Sebelum keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUUXV/2017, perkawinan antar karyawan PT BRI cabang Lampung dilarang. Larangan perkawinan ini diatur dalam pedoman kebijakan Perjanjian Kerja oleh PT BRI Cabang Lampung. Kebijakan yang dibuat oleh PT BRI ini mengatur tentang larangan pernikahan antar pegawai PT BRI Cabang Lampung. Jika ada pegawai yang melanggar, salah satu konsekuensi dari kebijakan ini adalah salah satu pegawai yang terlibat dalam perkawinan di PTBRI cabang Lampung harus mengundurkan diri.

---

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, L, N, R, I Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 153 huruf F

<sup>4</sup> Wurianalya Maria Noventy, *Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan*, diakses Kamis 14 April 2022 Pukul 22:00 Wib.



Putusan Mahkamah Konstitusi, dalam putusan, Nomor 13/PUUXV/2017, menguji pasal 153 (1) huruf f pekerja dalam rangka menegakkan Undang-Undang Dasar yang melarang perkawinan di perusahaan. “kecuali sudah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama” bertentangan dengan Pasal 28 (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan menyatakan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” dan Pasal 28 B ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui pernikahan yang sah” putusan ini dianggap sebagai pelaksanaan fungsi Mahkamah Konstitusi sebagai penjamin hak-hak konstitusional warga negara.<sup>5</sup>

Agama menganjurkan pernikahan. Karena berdampak positif bagi pelakunya sendiri, masyarakat, dan seluruhnya umat yang memiliki kepercayaan. Selain itu, itu adalah sebuah perantara untuk memperoleh keturunan dan mempertahankan nasib yang sangat tidak nyaman. Tentunya perwujudan hak-hak tersebut dalam perkawinan tidak lepas dari penghidupan. Untuk mencari nafkah, manusia diperintahkan untuk mencari dan bekerja. Jika seseorang bekerja dan menjadi pegawai, maka tidak akan dipotong hak dan kewajibannya. Para pekerja bubar. Mendengar kata pekerja pasti sudah tidak asing lagi. Pekerja/karyawan adalah orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Istilah pekerja juga sering terdengar sebagai berikut, menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok pekerja: Pekerja sendiri adalah orang yang dapat bekerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Kami

---

<sup>5</sup> Muhammad Reza Winata dan Intan Permat Putri. Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai hak mendapatkan pekerjaan dan hak membentuk keluarga, diakses Kamis 14 April 2022 Pukul 22.00 Wib.

menyediakan layanan dan produk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tentu saja di tempat kerja, pekerja memiliki hak, dan hak pekerja diatur dan ditentukan dalam Pasal 5 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang tanpa adanya diskriminasi untuk memilih pekerjaan, disatu sisi tertuang pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan” dalam pasal ini bahwa pekerja bebas melangsungkan pernikahan dengan siapa pun kecuali dilarang oleh agama. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 memberikan penjelasan bahwa kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama. Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ini tidak memiliki kekuatan yang mengikat kepada pekerjanya karena melanggar kebebasan manusia yang melanjutkan keturunan .<sup>6</sup>

Sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi, Pasal 6 (1) bertentangan dengan Pasal 153 (1) (F) dan bertentangan dengan Pasal 153 (1) (F) Undang-undang Ketenagakerjaan Melanggar kebebasan dari pekerja . Bekerja bisa di perusahaan yang sama dengan calon istri/suami yang akan bekerja di perusahaan. Karyawan hanya memiliki dua pilihan. Artinya, akan terus bekerja di perusahaan tersebut, tetapi tidak akan menikah dengan kandidat atau salah satu karyawan akan berhenti. “Setelah Mahkamah Konstitusi memutuskan permohonan pemohon, pasangan yang ingin menikah tidak perlu ragu, dan pasangan dapat menikah dan terus bekerja di perusahaan sambil menunggu keputusan Mahkamah Konstitusi dijawab.” Idealnya, Republik Indonesia

---

<sup>6</sup> Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 .hlm 52.

Indonesia mewajibkan di perusahaan Indonesia untuk menyesuaikan regulasi internal dari perusahaan untuk mencegah proses hukum dari pihak terkait. Karena putusan Mahkamah Konstitusi dijatuhkan sebelum sidang umum dapat memiliki tiga kekuatan: kekuatan mengikat kekuasaan penuntutan, dan kekuasaan kehakiman." Kasus Pelarangan Pernikahan Pegawai Dalam kasus Pemohon menyatakan bahwa hak konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya Pasal 153 (1) (F) UU Ketenagakerjaan dalam permohonan ke Mahkamah Konstitusi. Peraturan ini dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja, sehingga memastikan pekerjaan dan kehidupan yang layak.

Jika Perusahaan mengadopsi aturan perusahaan berdasarkan Pasal 153 (1) F Kode Perburuhan perusahaan juga berhak untuk mengecualikan jaminan kerja dari karyawan yang sudah menikah bersama rekan kerja dari perusahaan yang sama dan menjalani kehidupan yang layak. . Pengupahan dan Perlakuan yang Adil dalam Hubungan Kerja Dijamin oleh Pasal Ayat 28D (1) UUD 1945 : "setiap orang berhak atas pengakuan , jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum ." Semua perusahaan harus mematuhi undang-undang tenaga kerja , dan perusahaan yang mempekerjakan 10 karyawan atau lebih harus kontraktor.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUUXV/2017 menguraikan persyaratan peninjauan kembali. Kaitannya dengan Pasal 153 (1) (F) tentang larangan perkawinan karyawan di bawah satu atap. Dalam putusan itu, Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa ketentuan tersebut tidak memiliki hukum yang mengikat. Alasan permohonan terkait dengan pengujian substantif, karena PT BRI sendiri merupakan hubungan kerja yang disebut perjanjian kerja bersama oleh pekerja/buruh. Hubungan kerja itu sendiri adalah suatu kesepakatan antara seorang pekerja dengan seorang majikan, yaitu mem-

berikan kepada pekerja kemampuan untuk bekerja pada pemberi kerja dengan menerima upah dan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>7</sup> Dilihat dari kontrak kerja yang tercakup dalam perjanjian kerja bersama dan aturan PT Bank BRI Cabang Lampung, tidak perlu jika ada perjanjian kerja bersama, tetapi ada persamaan termasuk aturannya. Tentang hak dan kewajiban para pihak dan kondisi kerja. Kondisi kerja ini memiliki aturan yang membatasi hak karyawan untuk menikah di bawah satu atap.

Peraturan Perkawinan Antar Pegawai Satu Atap Pegawai yang menikah dalam satu atap dengan Bank BRI wajib meninggalkan hubungan kerja, meninggalkan peraturan perusahaan, atau bekerja sama. Hal ini diatur dalam Pasal 153 (1) (F) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Itu salah satu larangannya. Pasal menyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sebagaimana telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi.

Peraturan BRI atau perjanjian kerja bersama mengharuskan suami istri yang bekerja dalam satu atap, salah satunya harus keluar bahkan dilakukannya pemutusan hubungan kerja dikarenakan berpayung hukum pada Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal 28b Ayat 1 UUD 1945. Indonesia menjamin kebebasan warganya untuk memilih pasangan hidupnya untuk membangun keluarga yang harmonis, tetapi pada kenyataannya ada beberapa perusahaan baik.

---

<sup>7</sup> Lalu Husnii, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta:Rajawaliipresss.2016) cet 14.hlm.113 .

Bank BRI sendiri, yang menetapkan klausul tidak membolehkan sesama pekerja yang bekerja di Bank BRI yang sama untuk melangsungkan perkawinan, dan aturan itu bertentangan dengan Pasal 10 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia berbunyi:<sup>8</sup>

1. Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.
2. Perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami dan calon istri yang bersangkutan. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan .

Kepastian hukum sangat dibutuhkan bagi pekerja, termasuk pasangan yang bekerja di tempat yang sama di mana salah satu pasangan diperintahkan untuk mengundurkan diri (berakhirnya hubungan kerja) sebelum dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUUXV/2017 . Hal itu diperlukan. .. Jika memiliki hubungan suami istri, oleh pihak perusahaan/bank BRI. Larangan atau izin sebenarnya tidak dinyatakan secara eksplisit oleh negara. UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 khususnya Pasal 153 (1) (f), menyatakan bahwa majikan mempunyai hubungan kerja karena buruh mempunyai hubungan darah dan/atau hubungan perkawinan dengan pegawai/pegawai atau orang lain. dilarang untuk dihentikan.

Untuk perusahaan, kecuali hal ini diatur oleh kontrak perusahaan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal ini melanggar hak konstitusional pekerja, yang melanggar Pasal 28B (1) dan 28D (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 39, Pasal 10 Tahun 1999 tentang Hak Asasi

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 10

Manusia. Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal ini menegaskan bahwa setiap orang berhak membangun *famili* dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah, dan setiap orang berhak bekerja dan menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak pada interaksi kerja. Jadi ketentuan pada atas dipertegas pada penjelasannya, bahwa yang dimaksud menggunakan hak konstitusional merupakan hak yang diatur pada Undang-undang Dasar 1945. Tenaga kerja adalah faktor yang sangat penting bagi pembangunan dan pertumbuhan ekonomi pada setiap negara.

Pertumbuhan ekonomi juga adalah keliru satu indikator yang sangat krusial bagi penyerapan energi kerja. Pola pikir tadi diikuti juga menggunakan adanya perkara mengenai energi kerja misalnya delik yang dilakukan sang pihak perusahaan lokal energi kerja bekerja. Secara yuridis pada aturan perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja merupakan sama dan sederajat. Secara sosiologis dalam suatu syarat eksklusif kedudukan antara buruh menggunakan pengusaha sama dan seimbang, lantaran tak jarang buruh berada dalam posisi yang lemah.

Mengingat kedudukan energi kerja yang lebih rendah daripada majikan atau perusahaan, maka perlu adanya campur tangan pemerintah buat menaruh proteksi aturan. Perlindungan terhadap energi kerja dimaksudkan buat mengklaim hak-hak dasar pekerja dan mengklaim kecenderungan dan perlakuan tanpa subordinat atas dasar apapun buat mewujudkan mensejahterakan pekerja dan keluarganya menggunakan permanen memperhatikan perkembangan kemajuan dan kepentingan pengusaha. Lingkup

perlin-dungan terhadap energi kerja atau buruh dari Undang-undang Tahun Nomor 13 Tahun 2003, mencakup:<sup>9</sup>

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. Perlindunagn tentang upah, kesejahteraan dan jaminan social tenaga kerja.

Secara default, pemecatan dilarang . Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 mengatur bahwa pengusaha, karyawan dan/atau serikat pekerja harus berusaha untuk menghindari pemecatan. Dan cara majikan memutuskan hubungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dari hubungan kerja. Hal ini karena aturan dan praktik yang dianut terkait dengan pemutusan hubungan kerja atau tabungan mempengaruhi kepentingan penting pengusaha dan pekerja.

Mahkamah Konstitusi sering disebut sebagai *the Sole Interpreter of the Constitution*.<sup>10</sup> telah mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi 13/PUU-XV/ 2017 yang mengabulkan gugatan pemohon dengan amar putusan mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnyaa, menyatakan frasa “kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Miftakhul Huda, 2007, “Ultra Petra” dalam

---

<sup>9</sup> Fenny Natalie Kho, *Hak Pekerja Yang Sudah, Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Yang Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, vol.2.nomor 1 (2013).hlm.3.

<sup>10</sup> Miftakhul Huda, 2007, *Ultra Petra Dalam Pengujian Undang-Undang*, vol 4. Nomor 3, Mahkamah Konstitusi Indonesia.



Pengujian Undang-undang, dalam Jurnal Konstitusi Vol. 4 Nomor 3, Mahkamah Konstitusi Indonesia. 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 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 Tahun 2003 yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan, pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh yang lainnya di dalam satu perusahaan. Dikeluarkan 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.

Menariknya dari PT BRI Cabang Lampung ini adalah ketika ada pekerja menjalin hubungan dengan pekerja lain, maka salah satu pekerja harus mengalah dan mengundurkan diri sesuai dengan kontrak awal sewaktu mendaftar ditempat tersebut. Melarang pekerjanya memiliki hubungan perkawinan karena akan dinilai akan mengurangi profesional dalam bekerja. karena masih adanya PT BRI sendiri yang menggunakan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pernikahan Antar Sesama Pasangan Satu Atap Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Studi Kasus di PT BRI Cabang Lampung)**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah alasan dilarangnya pernikahan antar sesama karyawan oleh Bank BRI Cabang Lampung ?
2. Bagaimanakah Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 ? tepatnya di PT BRI Cabang Lampung dan Bagaimana faktor pendukung dan penghambat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui, memahami dan menganalisis alasan pernikahan satu atap dilarang oleh Bank BRI Cabang Lampung.
2. Mengetahui, memahami dan menganalisis terimplementasikannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Di PT BRI Cabang Lampung dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 .

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi penulis**

Dengan penelitian ini bagi penulis , untuk mengetahui dan memperluas ilmu hukum serta ilmu pengetahuan, supaya dapat mengetahui tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 huruf (f)”, pekerja atau buruh yang memiliki pertalian darah dan/ikatan pernikahan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu atap kerja . Kecuali telah diatur di dalam perjanjian kerja bersama , Mahkamah Konstitusi telah menghapus frasa “kecuali telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan yang dibuat perusahaan maupun perjanjian kerja bersama ”

##### **2. Bagi masyarakat**

Diharapkan setelah adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan atau ilmu pengetahuan serta pemahaman bagi masyarakat bahwa adanya larangan pernikahan antar karyawan di PT BRI dalam satu atap kerja.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Larangan Pernikahan

#### 1. Pengertian Larangan Pernikahan

Proses lahirnya sebuah keluarga atau rumah tangga dimulai dari keinginan dan keinginan individu lain, dan keinginan tersebut merupakan sifat yang ada sejak lahirnya individu tersebut. Larangan pernikahan atau mafram berarti dilarang. Larangan Nikah terdiri dari ordonansi atau aturan yang melarang perkawinan. Secara garis besar larangan syara' terhadap perkawinan antara laki-laki dan perempuan dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu halangan tetap dan halangan sementara.

Larangan menikah adalah menikahkan antara seorang pria dan seorang wanita. Artinya, seorang wanita yang tidak dapat menikahi seorang pria, atau sebaliknya, seorang pria yang tidak dapat menikahi seorang wanita..<sup>11</sup> Pembentukan keluarga dimulai dengan proses seleksi yang dilakukan oleh orang-orang dari jenis kelamin yang berbeda, dimulai dengan lamaran, dan menjadi pilihan pasangan hidup keluarga masa depan melalui pernikahan. Perkawinan baru dapat disahkan bila semua syarat dan syarat yang telah ditetapkan dari rukun itu terpenuhi. Juga, seharusnya tidak ada

---

<sup>11</sup> Timahi dan Soharii sahrani, *Fikih Munakahat Fikih Wanita Lengkap* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2010), hlm.63.

yang bisa mencegahnya. Hambatan untuk menikah dalam pembahasan ini adalah pernikahan tidak diperbolehkan karena masih dalam jangka waktu kontrak kerja.

## **2. Larangan Perkawinan menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 .**

Perkawinan yang dilarang dalam hubungan serta kondisi tertentu menurut kepercayaan dan juga Undang-Undang, contohnya, karena hubungan darah yang dekat, karena semenda, telah bercerai tiga kali, ataupun itu belum habis masa tunggu, apabila perkawinan dilaksanakan, padahal ada larangan atau tidak terpenuhinya syarat-syarat, perkawinan akan dibatalkan.<sup>12</sup> Larangan perkawinan bersama alasan tertentu yang berguna untuk dapat mencegah kemungkinan bakalan terjadi perkawinan antara ayah dan anak kandungnya sendiri, dengan status anak yang dikawinin itu menjadi sulit dilihat dari garis keturunan dan hubungan hak mewaris, dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974, larangan perkawinan yang telah diatur dengan jelas seperti yang terdapat dalam Pasal 8 yang menyatakan perkawinan dilarang antara dua orang yang :

- a. Berhubungan darah dalam garis keturunan lurus kebawah ataupun ke atas.
- b. Berhubungan darah dalam garis keturunan menyamping yaitu antara seorang dengan saudara orang tua dan antara seorang dengan saudara neneknya.
- c. Berhubungan semenda, yaitu mertua, anak tiri, menantu, serta ibu/bapak tiri.
- d. Berhubungan susuan, yaitu orang susuan, anak susuan, saudara susuan dan bibi atau paman susuan.

---

<sup>12</sup> Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 1990), hlm.82.

- e. Berhubungan saudara dengan istri atau sebagai bibi kemenakan dari istri, dalam hal seorang suami beristri lebih dari seorang.
- f. Mempunyai hubungan yang oleh agamanya atau peraturan lain yang berlaku dilarang kawin.

Hubungan keluarga serta hubungan darah yaitu dua konsep yang berbeda, hubungan keluarga yaitu hubungan didalam kehidupan keluarga yang terjadi karena ikatan pernikahan serta ikatan hubungan darah. Hubungan keluarga karena pernikahan disebut hubungan semenda seperti mertua, ipar, anak tiri serta menantu. Antara suami istri dan mereka yang disebut itu tidak ada hubungan darah, akan tetapi ada hubungan keluarga, hubungan keluarga karena ada pertalian darah seperti:

- 1) Ayah, ibu, nenek, puyung (lurus keatas).
- 2) Anak, cucu, cicit, (lurus kebawah) .
- 3) Anak saudara kandung (lurus kesamping).

Hubungan pertalian darah yaitu pertalian darah., antara manusia yang satu dengan manusia lainnya, karena dari leluhur yang sama (tunggal leluhur). Hubungan darah ada dua garis yaitu sebagai beriku:

- 1) Hubungan darah menurut garis lurus keatas serta kerbawah.
- 2) Hubungan darah menurut garis lurus kesamping.

Suatu hubungan darah menurut garis lurus keatas disebut dengan “leluhur”, sedangkan suatu hubungan menurut garis lurus kebawah disebut dengan “keturunan” hubungan darah menurut garis lurus kesamping yaitu pertalian darah antara manusia yang bersaudara kandung yang mempunyai pertalian darah dan juga keturunannya, suatu daftar yang menggambarkan tunggal leluhur antara manusia-manusia yang memiliki per-

talian darah disebut dengan “istilah” dari sebuah silsilah yang dapat dimengerti dekat maupun jauhnya. hubungan darah antara manusia yang satu dengan yang lainnya dari leluhur yang berhungan darah yang sama, dekat jauh hubungan darah itu dapat dinyatakan dengan istilah maupun sebutan keluarga. Istilah ataupun sebutan tersebut menunjukkan singkat hubungan pertalian darah , istilah ataupun sebutan dan tingkat dalam hubungan darah dilihat dengan:<sup>13</sup>

- a. Hubungan pertalian darah antara anak, ayah atau ibu disebut dengan istilah satu hubungan tingkat,.
- b. Hubungan pertalian darah antara anak dan kakek atau nenek disebut dengan hubungan istilah dua tingkat.
- c. Hubungan pertalian darah antara anak, ayah atau moyang disebut dengan istilah hubungan tiga tingkat.
- d. Hubungan pertalian darah antara ayah atau ibu serta anak disebut dengan istilah hubungan satu tingkat.
- e. Hubungan pertalian darah antara ayah,ibu serta cucu disebut dengan istilah dua hubungan tingkat.
- f. Hubungan pertalian darah antara ayah,ibu serta cicit disebut dengan istilah tiga hubungan tingkat.
- g. Hubungan pertalian darah antara saudara kandung disebut dengan istilah dua hubungan tingkat.
- h. Hubungan pertalian darah antara anak,serta paman/bibi disebut dengan istilah hubungan tiga tingkat.

---

<sup>13</sup> Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perdata Indonesia* (PT Citra Aditya Bakti 1990), hlm. 70.



- i. Hubungan pertalian darah antara anak dan anak paman/bibi disebut dengan istilah hubungan empat tingkat.
- j. Hubungan pertalian darah antara saya dan anak saudara kandung saya (antara saya dengan keponakan saya) disebut dengan istilah hubungan tiga tingkat.
- k. Hubungan pertalian darah antara anak saya dan anak saudara kandung saya (antara anak saya dan keponakan saya) disebut dengan istilah hubungan tiga tingkat.

Garis keturunan yang sebenarnya hanya dapat memberikan keistimewaan tertentu dalam hubungan keluarga, adapun tiga yang disebut dengan garis keturunan yaitu, yang pertama patrilineal, yaitu hubungan pertalian darah yang mengutamakan garis keturunan dari ayah. yang kedua matrilineal yaitu hubungan pertalian darah yang mengutamakan garis ibu. Dan yang ketiga bilateral yaitu hubungan pertalian darah yang mengutamakan garis ayah dan ibu atau garis orang tua bersama-sama.<sup>14</sup> Selanjutnya pada Pasal 9 Undang-Undang perkawinan Nomor 1 Tahun 1974 disebutkan bahwasannya “seseorang yang masih terikat tali perkawinan dengan orang lain tidak dapat kawin lagi, kecuali dalam hal yang disebut pada Pasal 3 Ayat (2) serta Pasal 4 Undang-Undang ini.

### **3. Larangan Perkawinan dalam Pasal 153**

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 153 yang terkait dengan Bab 12 perihal Pemutusan Hubungan kerja yang berbunyi “pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan:

---

<sup>14</sup> Ibid. hlm.72.

- a. Pekerja atau buruh yang berhalangan masuk kerja dikarenakan sakit, menurut keterangan dokter selama tidak melampaui dua belas bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja atau buruh yang berhalangan menjalankan pekerjaannya, tidak memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja atau buruh menjalankan ibadah sesuai yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja atau buruh menikah.
- e. Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja atau buruh yang memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau lainnya didalam satu perusahaan , kecuali telah diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan yang dibuat oleh perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja atau buruh yang memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/serikat buruh melakukan kegiatan serikat, pekerja atau buruh diluar jam kerja , atau di dalam jam kerja, sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja , ataupun berdasarkan ketentuan yang dibuat dalam perjanjian kerja, peraturan yang dibuat oleh perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama.
- h. Pekerja atau buruh yang mengadu yang mengadukan pengusaha kepada ayng berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Karena ada perbedaan paham, kepercayaan, aliran politik,suku, adat, warna kulit, golongan,jenis kelamin, serta status perkawinan.

- j. Pekerja atau buruh di dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, maupun sakita karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dari dokter, untuk jangka penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dalam suatu perusahaan perjanjian kerja dibuat oleh pengusaha dan pekerja, peraturan-peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha dan para pekerja atau buruh, dan apabila dilihat bahwa kedudukannya perjanjian kerja harus tunduk pada perjanjian kerja bersama, begitu juga dengan peraturan yang dibuat perusahaan tidak perlu ada, apabila telah ada perjanjian kerja bersama. Akan tetapi terdapat kesamaan dinataranya, yakni mengenai hak dan kewajiban para pihak dan syarat-syarat kerja.

Di dalam sebuah syarat-syarat kerja inilah yang diatur untuk membatasi atau melarang antar pegawai biasanya diatur. aturan-aturan tersebut diantaranya yaitu apabila sesama karyawan perusahaan melangsungkan pernikahan, maka salah satu diantaranya harus mundur dari perusahaan tersebut atau bahkan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dari perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam hal ini secara halus menghimbau karyawannya agar tidak kerja dalam satu atap dengan pasangannya atau disebut dengan suami/istri, larangan pernikahan tersebut dicantumkan di dalam Pasal 153 Ayat (1) huruf F Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003 suatu hal yang menjadi sebuah alasan perusahaan melarang pernikahan satu atap, maupun perihal Pemutusan Hubungan Kerja.

karena dalam pasal tersebut berbunyi “pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan ikatan pernikahan dengan pekerja atau buruh lainnya dalam satu atap kerja” kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan yang dibuat perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, jadi selama peraturan tersebut ada didalam peraturan kerja. Peraturan perusahaan, dan peraturan kerja bersama maka pekerja atau buruh wajib tunduk pada peraturan tersebut dengan untuk tidak menikah antar karyawan satu atap.

#### **4. Larangan Perkawinan dalam KUHP**

Apabila kita melihat kembali pada KUHPersata Pasal 30-35 tentang larangan pernikahan, maka pernikahan yang dilarang yaitu:

- a. Antara mereka yang satu dan lainnya bertalian keluarga dalam garis lurus ke atas dan kebawah, baik karena kelahiran yang sah atau tidak sah atau karena pernikahan (Pasal 30).
- b. Antara mereka yang bertalian keluarga dalam garis menyamping antara saudara pria dan saudara wanita yang sah atau tidak sah.(Pasal 30).
- c. Antara ipar pria dan ipar wanita karena pernikahan yang sah atau tidak sah, kecuali si suami atau istri yang mengakibatkan ipar sudah meninggal atau jika Karena keadaan tidak hadirnya suami atau istri, terhadap istri atau suami yang ditinggalkan, oleh hakim di izinkan untuk kawin dengan orang lain.
- d. Antara paman atau paman orang tua dan anak wanita saudara atau cucu wanita saudara atau cucu pria dari saudara yang sah atau tidak sah. Dalam hal ini adanya

alasan penting. Presiden berkuasa meniadakan larangan dalam pasal ini dengan memberikan dispensasi (Pasal 31)<sup>15</sup>

- e. Antara teman berzina, jika telah dinyatakan dengan putusan hakim salah karena berzinah.(pasal 32)
- f. Antara mereka yang pernikahannya telah dibubarkan karena putusan hakim setelah pisah meja dan ranjang, atau karena perceraian (Pasal 33), kecuali setelah lewat waktu satu tahun sejak pembubaran pernikahan mereka yang terakhir. Pernikahan yang kedua kalinya antara orang orang yang sama dilarang.
- g. Seorang wanita dilarang kawin lagi kecuali setelah lewat waktu 300 hari sejak pernikahan terakhir dibubarkan.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Sebab-Sebab Larangan Pernikahan**

### **1. Perempuan Yang Haram Dinikahi Tidak Untuk Selamanya (Larangan yang Bersifat Sementara)**

Larangan pernikahan yang berlaku hanya untuk sementara waktu disebabkan oleh hal tertentu. Bila hal tersebut sudah tidak ada, maka larangan itu tidak berlaku lagi . Wanita yang haram dinikahi tidak untuk selamanya (bersifat sementara) yaitu sebagai berikut<sup>16</sup>.

- a. Menikahi dua orang saudara dalam satu masa. Dua perempuan bersaudara haram dinikahi oleh seorang laki-laki dalam waktu secara bersamaan yaitu mereka yang haram dimadu dalam waktu yang bersamaan, nah apabila mnenikahi mereka ber-

---

<sup>15</sup> Hilmann Hadikusuma *Hukum Pernikahan Indonesia Menurut: Perundangan, Hukum Adat, Hukum Agama*, (Bandung: CV.mandar maju 2007),hlm.57.

<sup>16</sup> Khooirul Abroor, *Hukum Pernikahan dan perceraian*, ( Bandar Lampung permatanet 2016,hlm .73.

ganti-ganti ataupun bergiliran, contohnya seperti seorang laki-laki menikahi seorang wanita, kemudian wanita itu meninggal dan atau bercerai, maka laki-laki tidak boleh mengawini adik atau kakak perempuan dari yang telah meninggal dunia tersebut..

- b. Larangan ikatan pernikahan, seorang wanita yang terhubung di dalam sebuah ikatan pernikahan yang haram untuk dinikahi maupun untuk dilamar, karena keharaman ini berlaku selama suami masih hidup atau mereka belum diceraikan oleh siapa setelah meninggal dunia atau pun diceraikan oleh suaminya dan sudah menjalani masa iddahnya..
  - c. Larangan karena di talak tiga, seorang laki-laki yang sudah menceraikan istrinya dengan talak tiga, baik itu sekaligus maupun bertahap, maka laki-laki tersebut haram dinikahi mantan istrinya sampai mantan istrinya itu menikah dengan laki-laki lain dan masa iddahnya selesai<sup>17</sup>
  - d. Perempuan yang sedang melaksanakan ihram tidak boleh dinikahi.
-

### **C. Tinjauan Umum Tentang Dasar Hukum Perkawinan Di Indonesia :**

1. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28B Ayat 1, yang mengatur hak seseorang untuk melakukan pernikahan dan melanjutkan keturunan. Adapun bunyi dari Pasal 28B Ayat 1 adalah “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.”
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang diundangkan pada tanggal 2 Januari 1974, yang mulai berlaku efektif sejak tanggal 1 Oktober 1975 adalah merupakan salah satu bentuk unifikasi dan kodifikasi hukum di Indonesia tentang perkawinan serta akibat hukumnya.
3. Kompilasi Hukum Islam melalui instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 1991 Tanggal 10 Juni 1991 dan diantisipasi secara Organik oleh keputusan Menteri Agama Nomor 154 Tahun 1991 tanggal 22 Juli 1991. Terdapat nilai-nilai hukum Islam di bidang perkawinan, hibah, wasiat, wakaf, dan warisan. Yang berkaitan dengan perkawinan terdapat dalam buku I yang terdiri dari 19 bab dan 170 Pasal (Pasal 1 sampai dengan Pasal 170).
4. Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 1975 Tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Pekerja**

Pekerja adalah orang yang bekerja untuk kepentingan pihak/orang lain atau perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah yang layak atau jaminan jiwa lainnya.<sup>18</sup> Pekerja adalah mereka yang bekerja di Negara dan perusahaan yang wajib menaati peraturan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh pengusaha (pemberi kerja) yang bertanggung jawab terhadap lingkungan perusahaan, Buruh menerima upah dan/atau jaminan hidup layak lainnya.<sup>19</sup>

Pasal 1 angka 2 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pendapat A.Ridwan Halim bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha. pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>20</sup> perjanjian yang demikian itu disebut perjanjian kerja. Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan antara pekerja dengan pengusaha merupakan hubungan kerja. hal ini dapat dilihat dari rumusan tentang pengertian hubungan kerja Hal ini dapat dilihat dari rumusan tentang pengertian hubungan kerja oleh Chairuddin K Nasution yang menyebutkan

---

<sup>18</sup> Chairuddin K nasution dan Fauji Charul F, *Hukum perburuhan* (suatu pengantar), medan, 2013, hlm.2.

<sup>19</sup> Gg Karta Sapoetraa, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2015. hlm. 17.

<sup>20</sup> gg. Kartas apoetra, Op.Cit., hlm.20.



hubungan kerja adalah hubungan-hubungan yang terjalin antara para pekerja dengan perusahaan atau pengusaha dalam batas-batas sesuai perjanjian kerja yang telah disetujui bersama oleh kedua belah pihak . ini berarti pengusaha berhak mengawasi pekerjaannya/ buruhnya agar bekerja rajin tanpa melanggar/melewati batas-batas isi perjanjian kerja <sup>21</sup>.

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja . Pasal 1 angka 15 Undang-undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah atau perintah . Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan merupakan suatu hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha , perihal pekerjaan tertentu yang harus dijalankan oleh pekerja itu secara penuh dan tanggung jawab.

Dengan hubungan kerja ditunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha .Serta hak-hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Seseorang yang bukan pekerja berhubungan dengan seseorang bukan pengusaha ,bukan merupakan hubungan kerja misalnya hubungan antara seorang pengacara dengan kliennya . hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan .<sup>22</sup> Prakteknya dalam masyarakat dikenal bermacam-macam hubungan tetapi

---

<sup>21</sup> Caruddin k nst dan fauji cadruddin f.op.cit.hlm. 4.

<sup>22</sup>Saifull Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, medan,2007.hlm.14.

tidak termasuk dalam hubungan kerja sebagaimana yang ditentukan oleh peraturan-peraturan perburuhan. Misalnya :

- a. Hubungan seorang yang melakukan suatu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan seorang pihak lainnya, seperti hubungan seorang pengacara dengan kliennya atau hubungan seorang dokter dengan pasiennya. Hubungan ini bukan merupakan hubungan kerja disebabkan tidak ada wewenang pada pihak yang memberi pekerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu oleh penerima kerja. Tidak ada wewenang , memberi petunjuk terutama mengenai menjalankan pekerjaan kepada pihak yang melakukan pekerjaan. Sedangkan wewenang seperti hal tersebut ada pada hubungan kerja.
- b. Hubungan seorang yang memberi borongan pekerjaan dengan seorang yang memborong pekerjaan. Dalam hubungan ini tidak ada unsur-unsur memberi petunjuk-petunjuk borongan. Perjanjian memborongkan pekerjaan diatur dalam Pasal 1604-1617 titel 7A KUHPerdata .<sup>23</sup>

Hubungan kerja meliputi :

1. Pembuatan perjanjian kerja, hal ini merupakan titik tolak adanya hubungan kerja .
2. Kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan pengusaha, hal ini merupakan hak pengusaha atas pekerjaan pekerja.

---

<sup>23</sup> Halili Toba, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*, Bina aksara, Jakarta, 2011, hlm. 11.

3. Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja, hal ini merupakan hak pekerja atas upah.
4. Berakhirnya hubungan kerja.
5. Jika timbul perselisihan antara pihak-pihak ada cara penyelesaian yang sebaik-baiknya .<sup>24</sup>

c. Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja, maka harus terbina hubungan yang didasarkan pada nilai-nilai.

## **E. Tinjauan Umum Tentang Mahkamah Konstitusi**

### 1. Sejarah Mahkamah Konstitusi

Pembentukan Mahkamah Konstitusi ditandai sebagai era baru dalam sistem kekuasaan kehakiman di Indonesia. keberadaan Mahkamah Konstitusi dilengkapi dengan adanya susunan organisasi yang jelas, hukum acara yang memadai, asas aturan dan asal aturan yang menjadi acuan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Keluarnya Mahkamah Konstitusi sebagai pelaku kekuasaan kehakiman sebagai *entry point* yang mendorong terwujudnya kemodernan sistem kekuasaan kehakiman pada Indonesia.<sup>25</sup>

Pandangan baru pembentukan Mahkamah Konstitusi pada era reformasi mulai dikemukakan pada sidang Ad Hoc I badan pekerja Majelis Permusyawaratan Rakyat sesudah melakukan studi banding di 21 negara mengenai konstitusi. ide ini belum muncul di waktu perubahan pertama Undang-Undang Dasar 1945, anggota Majelis

---

<sup>24</sup> Asrianti Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.2009, hlm.21.

<sup>25</sup> Bambang Sutiyono, *tata cara Penyelesaian konkurensi pada Lingkungan Mahkamah Konstitusi*,(Yogyakarta: UII Press. 2009), hlm.2.

Permusyawaratan Rakyat sangat terpengaruh atas semuanya pada study banding tadi. Pada sidang tahunan Majelis Permusyawaratan Rakyat, rancangan rumusan mengenai Mahkamah Konstitusi masih berupa cara lain dan belum final.<sup>26</sup> selesainya disahkan perubahana ketiga Undang-undang Dasar 1945 maka dalam rangka menunggu pembentukan Mahkamah Konstitusi.

Majelis Permusyaratan Rakyat menetapkan Mahkamah Agung menjalankan fungsi Mahkamah Konstitusi sementara waktu. Lalu Dewan Perwakilan Rakyat dan pemerintah menghasilkan RUU mengenai Mahkamah Konstitusi. selesainya melalui pembahasan mendalam, DPR serta pemerintah menyetujui secara bersama Undang-undang nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi serta disahkan sang presiden pada lembaran negara nomor 98 dan tambahan lembaran negara nomor 4316.<sup>27</sup>

#### 1. Definisi Mahkamah Konstitusi

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia merupakan salah Mahkamah Konstitusi satu pelaku kekuasaan kehakiman, di samping Mahkamah Agung dan badan-badan peradilan yang berada di bawahnya. Secara kelembagaan atau tata organisasi, keberadaan Mahkamah Konstitusi sebagai salah satu badan peradilan tidak berada di bawah Mahkamah Agung, sebagaimana badan-badan peradilan lainnya.

Pendapat dari Hamdan Zoelva bahwa Mahkamah Konstitusi sebagai sebuah lembaga peradilan, Mahkamah Konstitusi (MK) memiliki peran strategis dalam mengawal dan menjamin terlaksananya prinsip-prinsip dan norma yang terkandung dalam konstitusi sebagai norma tertinggi penyelenggaraan hidup bernegara (*the supreme law of the land*). Karena itu, Mahkamah Konstitusi disebut juga sebagai *the guardian of the cos-*

---

<sup>26</sup> Bambang Sutiyoso, *Tata Cara Penyelesaian*, hlm.2.

<sup>27</sup> Lambang Sutiyoso, *Tata Cara Penyelesaian*, hlm 2

*titution*.<sup>28</sup> Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia memiliki 4 (empat) kewenangan dan satu kewajiban, adapun kewenangan tersebut yaitu Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-undang Dasar, memutus sengketa kewenangan Lembaga Negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, dan memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum.<sup>29</sup>

Mahkamah Konstitusi dalam sistem ketatanegaraan Indonesia memiliki fungsi untuk mengawal konstitusi agar dilaksanakan dan dihormati baik penyelenggara kekuasaan negara maupun warga negara. Maruar Siahaan menyebutkan Mahkamah Konstitusi dalam konteks ketatanegaraan dikonstruksikan sebagai pengawal konstitusi yang berfungsi menegakkan keadilan konstitusional di tengah kehidupan masyarakat, Mahkamah Konstitusi bertugas mendorong dan menjamin agar konstitusi dihormati dan dilaksanakan oleh semua komponen negara secara konsisten dan bertanggung jawab.<sup>30</sup>

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (MK) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyebutkan Mahkamah Konstitusi adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman yang berfungsi menangani perkara tertentu di bidang ketatanegaraan dalam rangka menjaga konstitusi agar dilaksanakan secara bertanggung jawab sesuai dengan

---

<sup>28</sup> Hammdan Zoelfa, *Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Jakarta, 2007, hlm.4 ,

<sup>29</sup> Pasal 24 C Ayat yang (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945

<sup>30</sup> Marruar Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Jakarta, 2011, hlm.8

kehendak rakyat dan cita demokrasi. gagasan memberi wewenang pengujian Undang-undang kepada Mahkamah Agung juga akhirnya tidak dapat diterima karena Mahkamah Agung sendiri sudah terlalu banyak beban tugasnya dalam mengurus perkara yang sudah menjadi kompetensinya. Itulah sebabnya wewenang pengujian Undang-undang terhadap Undang-undang Dasar akhirnya diberikan kepada lembaga tersendiri, yaitu Mahkamah Konstitusi sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman.

Pembentukan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dapat dipahami dari 2 (dua) sisi, yaitu dari sisi politik dan juga dari sisi hukum. Dari sisi politik ketatanegaraan, keberadaan Mahkamah Konstitusi diperlukan guna mengimbangi kekuasaan pembentukan Undang-undang yang dimiliki oleh DPR dan Presiden. Hal itu diperlukan agar undang-undang tidak menjadi legitimasi bagi tirani mayoritas wakil rakyat di DPR dan Presiden yang dipilih langsung oleh mayoritas rakyat.

Berdasarkan latar belakang sejarah pembentukannya, keberadaan Mahkamah Konstitusi sendiri pada awalnya adalah untuk menjalankan wewenang pengujian Undang-undang. Pengujian Undang-undang (*judicial review*) sendiri di Indonesia dilaksanakan oleh dua lembaga peradilan yang berbeda untuk saat ini, yakni Mahkamah Konstitusi (MK) dan Mahkamah Agung (MA).

## **F. Tinjauan Umum Dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017**

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melakukan sidang mengenai Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang lebih tepatnya yaitu mengenai Pengujian Materil Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Pasal 153 ayat (1) huruf f menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: (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.” Sementara para pemohon dalam sidang ini menganggap pasal tersebut bertentangan dengan norma Undang-Undang Dasar 1945 yaitu pada:

1. Pasal 27 ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. Pasal 28B ayat (1): “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”.
3. Pasal 28C ayat (1): “Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia”.
4. Pasal 28D ayat (2): “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

5. Pasal 28I ayat (2): “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”

Para pemohon yang dirugikan akibat berlakunya ketentuan *aquo*, karena para Pemohon akan kehilangan pekerjaannya akibat perkawinan sesama pegawai dalam satu perusahaan apabila hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pelarangan pernikahan sesama pegawai dalam satu perusahaan ini dapat digunakan secara sewenang-wenang oleh pihak yang berkepentingan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam permohonannya para pemohon yang menyatakan bahwa pembatasan hak untuk membentuk keluarga dan hak atas pekerjaan tidak perlu dilakukan, apabila setiap orang yang bekerja dalam satu perusahaan memiliki moral dan etika yang baik, untuk itu diperlukan adanya individu yang menanamkan etika yang baik tersebut.

Apabila sebuah perusahaan beralasan untuk mencegah terjadinya unsur korupsi, kolusi, serta nepotisme dalam satu perusahaan, menurut Pemohon hal ini sangatlah tidak beralasan karena unsur terjadinya korupsi, kolusi, serta nepotisme adalah tergantung pada mentalitas seseorang. Dalam sidang ini petitum yang dimohonkan oleh para pemohon antara lain:

1. Mengabulkan permohonan Pemohon.
2. Menyatakan: Membatalkan sebagian Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “kecuali telah dia-



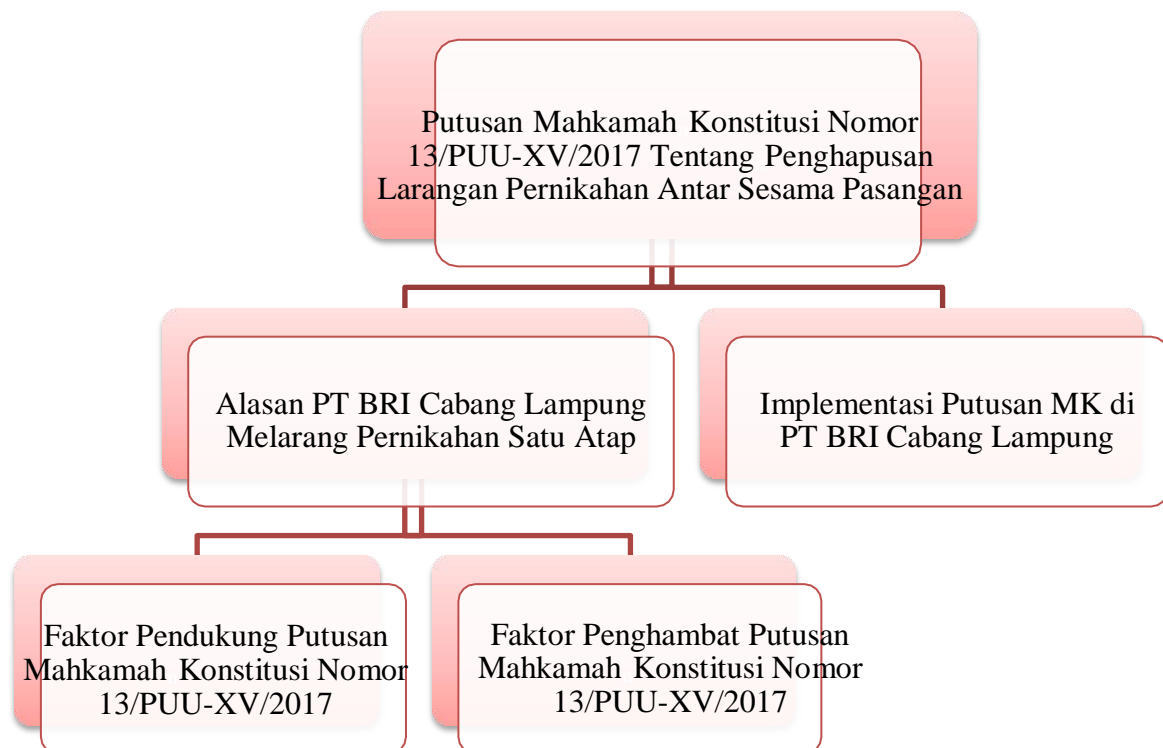
tur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan menyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sejak diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi.

3. Memerintahkan pemuatan putusan ini di dalam lembaran Berita Negara Republik Indonesia dan amar putusan yang dilekuarkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam sidang tersebut yaitu:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya.
2. Menyatakan frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-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 Indonesia sebagaimana mestinya. Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, sebuah perusahaan tidak bisa menetapkan aturan yang melarang karyawannya untuk melaksanakan perkawinan dengan rekan kerja satu kantor. Dalam pertimbangannya, Putusan Mahkamah Kosntitisi menyatakan pertalian darah atau perkawinan adalah takdir, hal yang tak dapat dielakkan. Selain itu, dengan adanya perkawinan, tidak ada hak orang lain yang terganggu. Dalam pertimbangan putusannya, Hakim Mahkamah Kosntitisi menyatakan bahwa suatu perusahaan

tidak bisa menjadikan ikatan perkawinan antara pekerja atau buruh dalam satu perusahaan tidak bisa dijadikan dasar dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Mahkamah konstitusi juga menilai bahwa aturan tersebut tidak sejalan dengan norma dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang 39/1999 dan Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya).

#### G. Kerangka Pikir



### **Keterangan :**

Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapat dijelaskan dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 bahwa sebuah perlindungan buruh/pekerja mengandung makna segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberikan perlindungan kepada buruh/pekerja. Tujuan dari hukum pemburuan/ketenagakerjaan adalah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dimamis dan berkeadilan, Tetapi Bank BRI sendiri memiliki peraturan bahwa tidak boleh karyawan satu atap melakukan pernikahan, sehingga tidak sesuai dengan Pasal 10 Undang-undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999. Setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut BRI telah mengimplementasikan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dengan memperbolehkan pernikahan satu atap di PT BRI dengan syarat karyawan yang menikah dalam satu atap dipisah di dua Cabang PT BRI. Adapun Faktor pendukung dari putusan Mahkamah Konstitusi: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, Mahkamah Konstitusi menegaskan hak untuk bekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia yang tergolong kedalam hak ekonomi, sosial, serta budaya.

Pemenuhan hak asasi demikian membutuhkan peran yang aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap negara.<sup>31</sup> hak atas pekerjaan juga sejalan dengan deklarasi Hak Asasi Manusia dan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, serta Budaya yang telah diratifikasi oleh Indonesia, Sebab karena itu, kewajiban melindungi hak untuk mendapatkan pekerjaan bukan hanya untuk menjadi kewajiban konstitusional (*constitutional obligation*) negara tetapi juga telah menjadi kewajiban yang lahir dari hukum internasional (*international legal obligation*)

---

<sup>31</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 hlm.48.

.<sup>32</sup> Lebih lanjut dapat diuraikan bahwa pertalian darah atau hubungan pernikahan yaitu takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan, sehingga tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional. Mahkamah Konstitusi menilai 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.<sup>33</sup>

Pembatasan yang dikemukakan oleh Mahkamah Konstitusi ini merupakan pembatasan Hak Asasi Manusia yang ditentukan dalam Pasal 28J ayat (2) Undang-undang Dasar 1945. Selain mempertimbangkan Hak Asasi Manusia pekerja/buruh, Mahkamah Konstitusi juga mempertimbangkan bahwa pengusaha dan pekerja/buruh tidak selalu berada dalam posisi yang seimbang dalam membuat persetujuan, dalam hal ini perjanjian kerja. Sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan, pekerja/buruh berada dalam posisi yang lebih lemah sehingga dalam kondisi tersebut filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak terpenuhi.<sup>34</sup>

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang membatalkan larangan perkawinan antar pegawai telah ditindaklanjuti oleh perusahaan tempat para pemohon bekerja, yakni PT. BRI Merumuskan peraturan yang memungkinkan terwujudnya kondisi kerja yang baik, profesional, dan berkeadilan hendaknya menjadi jalan keluar yang perlu dipertimbangkan. Misalnya dengan menempatkan pegawai yang memiliki ikatan perkawinan dalam divisi, unit bisnis, atau wilayah kerja yang berbeda sebagaimana dilakukan oleh

---

<sup>32</sup> *Ibid.* hlm 50

<sup>33</sup> *Ibid.* hlm 51

<sup>34</sup> *Ibid.* hlm. 52.

PT.BRI. Merumuskan aturan lain yang lebih ketat juga dapat dilakukan sepanjang tidak menjadikan adanya ikatan perkawinan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja. Sebab, hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh instrumen hukum nasional dan internasional. Keberadaan Putusan Mahkamah Konstitusi yang menafsirkan norma undang-undang adalah upaya menyelaraskan kehendak konstitusi ke dalam peraturan perundang-undangan di bawahnya.

Sesuai pertingkatan norma hukum, konstitusi merupakan hukum tertinggi suatu negara yang memiliki sifat fundamental.<sup>35</sup> Mahkamah Konstitusi memainkan peran sebagai penjaga supremasi konstitusi dengan memastikan agar kehendak konstitusi mengalir hingga ke tingkatan norma hukum yang lebih rendah, yakni undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Sementara itu, sekalipun Mahkamah Konstitusi tidak memiliki lembaga eksekutor putusan, kehadiran Pemerintah Kementerian Ketenagakerjaan dapat mengambil peran untuk mengawasi substansi peraturan internal perusahaan, termasuk perjanjian kerja, yang masih menerapkan pembatasan perkawinan antar pegawai. Pemantauan dan evaluasi diperlukan demi menjamin hak para pekerja/buruh untuk bekerja dengan tenang tanpa kekhawatiran akan diberhentikan dari pekerjaannya. Hal itu tidak menutup kemungkinan pula untuk diterbitkannya himbauan mematuhi putusan, sehingga dalam penelitian ini PT. BRI telah mengimplementasikan Putusan Mahkamah Konstitusi. Sedangkan Faktor penghambat dari Putusan Mahkamah Konstitusi yaitu belum semua perusahaan/instansi dapat mengimplementasikan Putusan Mahkamah Konstitusi.

---

<sup>35</sup> IDG.palaguna, Welfare State Vs Globalisasi: Gagasan Negara Kesejahteraan Di Indonesia Depok:Rajwali Pwers 2019.hlm.162.

### III. METODE PENELITIAN

Metode sendiri disini yaitu salah satu cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pemikiran yang seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan penelitian yaitu sebuah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai masalah yang sepemahamannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta. Metode Penelitian dapat diartikan suatu cara berfikir dan membuat yang perlu dipersiapkan dengan baik, untuk dapat mengadakan penelitian ini dan untuk tercapainya tujuan penelitian. Metode Penelitian yaitu merupakan suatu ilmu pengetahuan yang membahas tentang cara yang digunakan dalam mengadakan informasi data secara akurat <sup>36</sup>.

Metode- metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut;

#### A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan meneliti bahan-bahan pustaka atau itu data sekunder, yang diarahkan untuk menganalisis hubungan hukum antara satu persatu peraturan dengan lainnya, tingkat sinkronisasi hukum, baik secara vertikal maupun horizontal, termasuk penelusuran asas hukum. Penelitian ini mengkaji implementasi hukum tertulis sesuai isi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, tentang penghapusan larangan pernikahan antar sesama pasangan satu atap karyawan Bank Rakyat Indonesia, data-data atau informasi

---

<sup>36</sup> Kartini kartono, *Pengantar Metodologi Riset Ssosial*, (bandung mandar maju 1996), hlm.20.

tentang masalah tertentu mengenai kehidupan masyarakat yang menjadi objek dari penelitian ini.<sup>37</sup> Penelitian Lapangan ini yaitu tentang larangan pernikahan selama masa kontrak di PT BRI Cabang Lampung, maka dari itu penelitian ini dilakukan di kantor PT BRI Cabang Lampung.

### **B. Tipe penelitian**

Sifat Penelitian ini yaitu deskriptif, analisis yaitu objek yang bertujuan untuk membuat deskriptif, gambaran atau tulisan secara sistematis dan objektif mengenai fakta, sifat, ciri, dan juga hubungan antar unsur yang ada atau fenomena tertentu saja.<sup>38</sup>

### **C. Pendekatan Masalah**

Di sebuah Penelitian Hukum ada beberapa pendekatan, dengan pendekatan itu penulis segera mendapatkan informasi-informasi dari berbagai hal aspek mengenai objek yang akan diteliti oleh penulis. Metode pendekatan dalam hal ini yaitu pendekatan undang-undang yaitu pendekatan yang dilaksanakan dengan mempelajari semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berhubungan dengan masalah hukum yang ditangani. Dalam sebuah penelitian normatif, pendekatan perundang-undangan sangat diperlukan karena dapat dibuat pembahasan yang utama yaitu peraturan hukum yang dibuat. guna mendapatkan jawaban yang tepat atas permasalahan yang dijadikan pembahasan.

---

<sup>37</sup> Suharsina Ariakunto, *prosedur penelitian suatu prkatek*, edisi ke\_4 (Jakarta: rineka cipt, 1998), hlm. 56.

<sup>38</sup> Kaeliani, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta padigma, 2005).

#### **D. Data dan Sumber Data**

Pengumpulan data yaitu merupakan salah satu tahap penelitian yang sifatnya mutlak yang harus dilakukan, karena data adalah sumber penting yang harus diteliti oleh penulis, pengumpulan data dapat difokuskan terhadap pokok masalah yang sudah ada, sehingga dalam penelitian tidak akan terjadi penyimpangan dalam pembahasan yang diteliti, dalam hal ini sumber data terbagi dengan :

1. Data Primer adalah data yang didapat secara langsung dari informasi-informasi yang terdiri dari karyawan serta staf mengenai larangan pernikahan dalam masa kontrak kerja di PT BRI Cabang Lampung, sedangkan sumber data primer dalam hal ini yaitu:
  - a) Dokumen Perjanjian larangan pernikahan selama dalam masa kontrak kerja di kantor PT BRI Cabang Bandar Lampung.
  - b) Melakukan Wawancara dengan salah satu karyawan yang berada di kantor PT BRI Cabang Bandar Lampung.
2. Data sekunder yaitu sumber data yang mendukung sumber data primer, dilakukan dengan mempelajari Undang-Undang, Jurnal, Hasil penelitian, karya ilmiah, ensiklopedia, dan lainnya yang menjadi sumber pendukung. Selain dari itu penulis juga melaksanakan servasi langsung ke lokasi untuk mendapatkan dokumentasi sebagai bukti melakukan penelitian oleh penulis.
3. Data tersier yaitu bahan-bahan yang melengkapi data primer dan juga data sekunder, seperti halnya hasil penelitian wawancara, artikel ilmiah, serta juga bahan-bahan lainnya yang sangat penting mendukung dan berhubungan dengan masalah yang akan dibahas pada skripsi berikut.



## **E. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yaitu proses pencatatan peristiwa, hal-hal, keterangan, karakteristik, baik sebagian ataupun seluruh elemen-elemen yang akan menunjang ataupun mendukung penelitian oleh penulis, pengumpulan data yaitu sebuah fase yang sangat dibutuhkan dan memakan waktu, dalam kualitas ahasil evaluasi dengan sepenuhnya bergantung pada data yang sudah dikumpulkan, dengan itu pentingnya pelaksanaan pengumpulan data tidak dapat terlalu ditekan. Metode pengumpulan data sangat penting agar dapat memastikan kualitas yang terlindungi dan terjaga dalam setiap prosesnya

### 1) Metode Wawancara

Metode wawancara yaitu suatu proses betemu dengan narasumber dengan melakukan tanya jawab secara lisan dalam dua orang atau lebih yang berhadapan fisik langsung, yang satu dapat melihat muka satu sama lain dan mendengarkan dengan adanya telinga sendiri. Penelitian lapangan dalam hal ini menghimpun data yang disebut dengan wawancara yaitu suatu dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi yaitu.:

- a. Narasumber pada penelitian adalah salah satu pekerja di PT BRI Cabang Lampung yaitu Ibu Rosa, Selasa 22 Desember 2022 Pukul 10:30 Wib.

## 2) Metode Observasi

Observasi yaitu melaksanakan pengamatan serta penelitian, dan juga melakukan pencatatan sistematis fenomena yang diselidiki yang terbatas.<sup>39</sup> Pengamatan yang dilaksanakan baik itu secara langsung ataupun tidak langsung. Observasi yang dilaksanakan yaitu untuk mencocokkan data yang akan didapat dengan melakukan wawancara dengan keadaan yang benar terjadi di PT BRI Cabang Lampung.

## 3) Metode Dokumentasi

Dokumentasi yaitu salah satu cara untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel seperti catatan, buku, agenda, serta surat kabar. Melaksanakan dengan mengadakan pencatatan seperti arsip ataupun dokumen berupa keterangan yang berkaitan dengan gambaran umum lokasi penelitian, dan juga dengan melihat isu di lapangan mengenai larangan pernikahan selama ikatan kerja..

## **F. Metode Pengolahan Data**

Data yang sudah terkumpul, kemudian dapat dikelola berdasarkan pengolahan data dilakukan dengan cara yakni :

### 1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Pemeriksaan data merupakan pengoreksian, terkait keabsahan data yang sudah terkumpul telah apakah sudah cukup lengkap dan sesuai serta relevan dengan pokok permasalahan.

---

<sup>39</sup> Sutrisno Hadi, *metodologi research*, (Yogyakarta: yayasan penerbit fakultas psikologi, 1983.hlm.192.

## 2. Penandaann Data (*Coding*)

Penandaan data merupakan pencatatan maupun tanda yang menyatakan jenis dan sumber data (buku-buku, literatur, maupun data lainnya yang berkaitan dengan pembahasannya). Seperti hal ini mengklafikasi data sesuai dengan masing-masing dari inti bahasan dengan tujuan untuk dapat mengkaji data-data secara sempurna dan juga memudahkan menganalisa penelitian.

## 3. Sistematisasi Data (*systematizing*)

Sistematisasi data merupakan penempatan data menurut kerangka sitematika bahasan berdasarkan urutan masalah-masalah seperti yang diungkapkan oleh Matthew B. Milles dan A.Michael Huberman, bahwa dalam pengelolaan dan analisis data kualitatif selalu tersendiri dan tiga alur kegiatan yang terjadi secara berantai: reduksi data serta kesimpulan/verifikasi.<sup>40</sup>

## G. Metode Analisa Data

Analisa data adalah suatu proses menafsirkan, merumuskan, memaknai suatu data. Analisis data menjadi tindak lanjut pengolahan data yang dilakukan peneliti melakukan pengamatan yang tinggi, serta pencurahan daya pikir secara optimal. akibat analisis data ini diharapkan bisa menyampaikan jawaban berasal permasalahan yang dikemukakan pada skripsi yang akan dibuat. Data yang dikumpulkan, kemudian dimanfaatkan sedemikian rupa hingga berhasil me-nyimpulkan berbagai kebenaran yang bisa dipakai untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

---

<sup>40</sup> Matteww B. Milles, A Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Tjepjep Rohadi (Jakarta:UIP,1992.hlm.16

Analisis dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif yang diperoleh berdasarkan latar ilmiah dengan menggunakan metode ilmiah berupa wawancara sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainnya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh di lapangan kemudian diverifikasi lebih lanjut, sehingga menghasilkan suatu kesimpulan penelitian yang komprehensif, valid, dan obyektif. Mengingat penelitian ini bersifat deskriptif, maka penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode analisis deskriptif, maka penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode analisis deduktif yaitu data yang dipergunakan untuk menganalisa data yang terkumpul dengan jalan menguraikan.

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan larangan pernikahan yang dilakukan oleh PT.BRI Cabang Lampung tentang larangan pernikahan sesama karyawan di dalam satu atap kerja, maka penulis menarik kesimpulan:

1. Alasan PT BRI Cabang Lampung menerapkan adanya larangan pernikahan selama kontrak kerja ini, bertujuan agar tanggung jawab karyawan yang masih berstatus sebagai karyawan kontrak tidak terbagi tanggung jawab rumah tangganya atau lebih berfokus terhadap tugas yang telah diberikan oleh PT BRI Cabang Lampung sendiri. Agar lebih produktif, dengan adanya kebijakan larangan pernikahan selama masa kontrak kerja dapat membantu karyawan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya yang diberikan seperti yang dikatakan oleh salah satu karyawan PT BRI Cabang Lampung, dengan diberlakukan kebijakan larangan pernikahan ini bagi karyawan dapat mengakibatkan bagi karyawan kontrak lebih bisa bertanggung jawab penuh terhadap PT BRI Cabang Lampung, sehingga membuat karyawan yang bekerja lebih produktif lagi tanpa harus memikirkan tanggung jawab tentang rumah tangga.
2. Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tepatnya di PT BRI Cabang Lampung yaitu Dengan adanya Putusan Mahkamah

Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, maka perjanjian kerja, peraturan PT BRI Cabang Lampung maupun perjanjian kerja bersama tidak boleh memuat larangan adanya larangan pernikahan antar pekerja dalam satu atap kerja. Perjanjian kerja. peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama telah mengatur tentang ketentuan tersebut, maka akan batal demi hukum dan dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, maka peraturan yang memuat larangan tersebut tidak dapat digunakan kembali.

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi, maka PT BRI Cabang Lampung tidak dapat mencantumkan alasan adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang memiliki ikatan pernikahan dengan pekerja lain pada satu atap kerja yang sama dalam perjanjian kerja, peraturan PT BRI Cabang Lampung maupun perjanjian kerja bersama. Pengusaha yang mencantumkan hal tersebut, maka akan dianggap melanggar Putusan Mahkamah Konstitusi. pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan adanya pernikahan antar pekerja dalam satu atap kerja Dengan demikian jelaslah bahwa pasca Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017, maka hak untuk membangun keluarga dalam pernikahan yang sah telah dijamin pemenuhannya.

Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tersebut maka perjanjian kerja, peraturan PT BRI maupun perjanjian kerja bersama tidak boleh memuat larangan adanya perkawinan antar pekerja dan tidak dapat mencantumkan alasan adanya Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang

memiliki ikatan pernikahan dengan pekerja lain pada satu atap yang sama dalam perjanjian kerja, peraturan PT BRI mau pun perjanjian kerja bersama.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian ini maka penulis membuat saran-saran yang hendaknya menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya :

1. Kepada peneliti yang akan melakukan penelitian lanjutan terkait dengan tema ini, mengingat bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang telah membolehkan pernikahan antar pegawai dalam satu perusahaan ini adalah putusan baru. Tidak menutup kemungkinan bahwa nanti kemungkinannya bahwa nanti kedepannya putusan tersebut yang memperbolehkan pernikahan antar pegawai dalam satu atap kerja menjadi polemik baru untuk perusahaan atau pegawai perusahaan tersebut.
2. Supaya setiap perusahaan, baik itu Badan Usaha Milik Negara maupun juga perusahaan milik swasta tidak lagi mencantumkan alasan-alasan aturan pemberlakuan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang memiliki ikatan pernikahan dengan pekerja lain pada satu atap kerja yang sama di dalam suatu perjanjian kerja, peraturan maupun perjanjian kerja bersama dan menerapkan perwujudan atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 dengan demikian tidak melanggar hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana yang telah dijamin konstitusi dan apabila pengusaha mencantumkan hal tersebut maka dianggap melanggar Putusan Mahkamah Konstitusi.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku:

- Ahmad Miru, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)  
Suharsini.
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi Ke\_4 (Jakarta  
Rineka Cipta, 1998), hlm.56.
- Asikin, (1993), *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.  
Grafika, 2009), hlm.25.
- Hamdan, *Kewenangan Mahkamah Konstitusi dalam konstitusioanl complaint dan  
constitutional question*, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta 2007.
- Ibrahim, Jhonni, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Pub-  
lishing, Malang 2008.
- Kaelani *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat* (Yogyakarta: padigma, 2005  
hlm.25.
- Kamello, Tan & Syarif Lisa Andriati, *Hukum Perdata: Hukum Orang dan Hukum  
Keluarga* (edisi 3), Medan, 2018.
- Kartasapoetra, g. *Hukum perburuan Bidang Pelaksanaan Kerja*, Bina Aksara, Jakarta  
2015.



- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Adytia Bakti Bandung, 2007.
- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 2007.
- Kuzari, Achamad, *Pembahasan Tentang Komplikasi Hukum Islam*, Ghalia.
- Lalu Husni, (2016), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga Universitypers.
- Lubis, Ida Hanifah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ratu Jaya, Jakarta, 2009.
- Marwan Mas, (2017), *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Persada, Zanuudin Ali, (2016), *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafik.
- Rhona.K.M. Smit, *Hukum Hak Asasi Manusia, Pusat Studi Hak Asasi Manusia (Phusam UII)*, Yogyakarta. 2008, hlm. 242.
- Salim.H.S. *Hukum Kontrak :Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, hlm. 62.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pers, Jakarta, 2006.
- Sowmitro, Ronny Hanititijo, 2004, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2004.
- Soemiyati, *Hukum Perkawinan Dan Undang-Undang Perkawinan*, Liberty, Yogyakarta 2012.
- Soepomo dalam Asikin, (1993), *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2010.
- Sudarsono, *Nasional Hukum Perkawinan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1994. hlm. 11.

Sunggono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2016.

Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta, 2010.

Toha, Halili, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Pekerja*, Bima Aksara.

Usman, Rahmat, *Aspek-Aspek Hukum Perorangan dan Kekeluargaan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta 2006.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta 2009, Zoelva.

## **B. Putusan Mahkamah Konstitusi**

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

## **C. Peraturan Perundang-Undangan**

\_\_\_\_\_, KUHPerdata.

\_\_\_\_\_, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

\_\_\_\_\_, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja.

\_\_\_\_\_, Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Hak Asasi Manusia

Undang-Undang R.I Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan Kompilasi Hukum Islam. cet. ke-1. Bandung: Citra Umbara, 2012

Undang-Undang Perkawinan Abdulkadir Muhammad, Hukum Perjanjian, Bandung:PT Alumni, 2006 Agus Sugiarto, Pintar Cara Membuat Aneka Surat Perjanjian, Jakarta:prestasi Pustaka Publiisir, 2012.

#### **D. Skripsi**

Fitriyani, “Analisis Putusan Mk No 13/Puu-Xv/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Persfektif Maqaship Al-Syariah”.

#### **E. Jurnal**

Fenny Natalia Khoe. (2013) *hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004 tentang ketenagakerjaan*. Jurnal ilmiah mahasiswa universitas Surabaya.

Irianti, Lavenia, Nadia, *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Pernikahan Antar Pekerja Sekantor Pasca Putusan Mk No 13/UU-XV/2017*, jurnal media bakti 2019.

Karo-karo, Risky.p.p *Perlindungan Hak Pekerja Dalam Satu Perusahaan Untuk Melangsungkan Pernikahan Satu Kantor Pasca Putusan Mahkamah Kosntitusi Nomor 13/Puu-Xv/20117*. Jurnal hukum media bakti 2019.

Nadia, lavenia, *Pemutusan hubungan kerja akibat adanya pernikahan antar pekerja sekantor pasca hubungan putusan mk nomor 13/puu-xv/2017*, jurisdiction, 2019.

#### **F. Internet**

[https:// careemews.id/issues/view/2240-Pasutri Dilarang Sekantor](https://careemews.id/issues/view/2240-Pasutri-Dilarang-Sekantor), Diakses pada tanggal 28 Desember 2021 Pukul 22.00 Wib.

[https://economy.okzone.com/read/2017/12/17/320/1831637/izinkan-130-000-pegawainya menikah dengan teman sekantornya](https://economy.okzone.com/read/2017/12/17/320/1831637/izinkan-130-000-pegawainya-menikah-dengan-teman-sekantornya), diakses pada tanggal 28 Desember 2021 Pukul 22:45 Wib.

<https://indonesia.tempo.co/read/87242/2016/08/29/bartains/> diakses pada tanggal 28 Desember 2021 Pukul 20.47 Wib.

<https://tirto.id/plus-minus-cinta> satu kantor-co ly, diakses pada tanggal 28 Desember 2021 Pukul 22.10 Wib.

<https://www.daftarperusahaan.com/bank/bank-bri>.

<https://www.finansialku.com/larangan-menikah-satu> kantor/diakses pada tanggal 28 Desember 2021 Pukul 22.10 Wib.

Hukum online, pernikahan sesame pekerja melalui <https://www.hukumonline.com> diakses sabtu 28 Desember 2021 Pukul 21:00 Wib.