

ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG
MENIKAH DENGAN TEMAN SEKANTOR
(Relevansi Prinsip *Good Corporate Governance* Bagi Badan Usaha Milik
Negara)



SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM

OLEH

AMRAINI MA'RUF
14340094

PEMBIMBING:

1. DR. LINDRA DARNELA, S.AG., M.HUM.
2. DR. FATHORRAHMAN, S.AG., M.SI.

ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2018

ABSTRAK

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 dimana pengusaha/pemberi kerja tidak boleh mengatur sendiri ketentuan-ketentuan perusahaannya dalam hal ini mengatur larangan menikah dengan teman sekantor. Namun dalam tuntutan pasar bebas dan globalisasi Pemerintah diharuskan menerapkan Prinsip-Prinsip Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) untuk dapat bersaing di nasional maupun internasional.

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat yuridis-analitik, yaitu merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif, yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian skripsi ini. Dengan metode yuridis-analitik ini akan dikaji mengenai bagaimana kesesuaian antara putusan mahkamah konstitusi tentang larangan menikah dengan teman sekantor dengan Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* dalam hukum ketenagakerjaan secara efektif dan efisien dan peraturan perundang-undang yang mengaturnya secara yuridis formil.

Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 tidak sesuai dengan prinsip Good Corporate Governance (GCG). Hal ini dibuktikan bahwa putusan tersebut membatalkan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang memperbolehkan pengaturan menikah dengan teman sekantor yang berdampak pada meningkatnya praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Hal ini menciderai Prinsip Good Corporate Governance yang diatur dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER- 09 /MBU/2012 yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Kejujuran serta Kelangsungan suatu Perusahaan di Indonesia.

Kata Kunci: *Good Corporate Governance (GCG)*, Badan Usaha Milik Negara, nikah sekantor.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amraini Ma'ruf

NIM : 14340094

Prodi : Ilmu Hukum

Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya saya sendiri atau melakukan plagiasi maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 07 Mei 2018

Saya yang menyatakan,



Amraini Ma'ruf
NIM: 14340094



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Amraini Ma'ruf

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Amraini Ma'ruf
NIM : 14340094
Judul : Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Menikah Dengan Teman Sekantor (Relevansi Prinsip *Good Corporate Governance* Bagi Badan Usaha Milik Negara).

Sudah dapat diajukan kepada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir saudari tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 07 Mei 2018
Pembimbing I

Dr. Lindra Darwela, S.Ag., M.Hum.
19790105 200501 2 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Amraini Ma'ruf

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Amraini Ma'ruf
NIM : 14340094
Judul : Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Menikah Dengan Teman Sekantor (Relevansi Prinsip *Good Corporate Governance* Bagi Badan Usaha Milik Negara).

Sudah dapat diajukan kepada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir saudari tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 07 Mei 2018
Pembimbing II,

Dr. Fathorrahman, S.Ag., M.Si.
19760820 200501 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B - 1234/Un.02/DS/PP.00.9/05/2018

Tugas Akhir dengan judul : "ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG MENIKAH DENGAN TEMAN SEKANTOR (RELEVANSI GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) BAGI HUKUM KETENAGAKERJAAN)

yang dipersiapkan dan di susun oleh:

Nama : AMRAINI MA'RUF
Nomor Induk Mahasiswa : 14340094
Telah diujikan pada : Rabu, 16 Mei 2018
Nilai Ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I

Dr. Lindra Darnela, S.Ag., M.Hum
NIP. 19790105 200501 2 003

Penguji II

Faisal Luqman Hakim., S.H., M.Hum
NIP. 19790719 200801 1 012

Penguji III

Dr. Sri Wahyuni., S.Ag., M.Ag., M.Hum
NIP. 19770107 200604 2 002

Yogyakarta, 16 Mei 2018

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syari'ah dan Hukum
D.E.K. AN



Dr. H. Agus Moh. Najib., S.Ag., M.Ag
NIP. 19710430 199403 1 001



BERIKAN MAKNA BERNILAI DALAM SETIAP LANGKAH.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Untuk Malaikat Tanpa Sayap ku
(Etta dan Ettaji)*

*Untuk segenap Keluarga CV. Pragatama Perkasa
(Amar Ma'ruf, Ratih Rohani dan Afwan)*

*Untuk Adikku yang semanis gulali di malioboro, yang selalu
kuat seperti Strong Woman Do Bong Soon, dan anggun
seperti Princess,*

(Okky Aliska Nurmagulita)

*Untuk sahabatku yang selalu ada, selalu menjadi Partner
yang terbaik*

(Fadhlullah Mudzakkir)

*Untuk yang selalu memotivasi dalam hal apapun. Yang
sudah kuanggap sebagai saudaraku*

(Arina Widda Faradit)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG MENIKAH DENGAN TEMAN SEKANTOR (Relevansi Prinsip Good Corporate Governance Bagi Badan Usaha Milik Negara)”** Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan ajaran agama Islam sebagai satu-satunya agama yang diridhai oleh Allah SWT.

Segala upaya untuk menjadikan skripsi ini terselesaikan dengan sebaik mungkin meskipun jauh dari kesempurnaan. Harapan penyusun semoga skripsi ini mempunyai nilai manfaat bagi seluruh pembaca. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penyusun mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga dapat menghantarkan skripsi ini menjadi lebih baik.

Adapun terselesaikannya penyusunan skripsi ini tentu tidak akan berhasil dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penyusun menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang dengan ikhlas membantu penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, Ph.D.
2. Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Bapak Dr. H. Agus Moh. Najib, M. Ag.

3. Ibu Lindra Darnela, S.Ag., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah tulus ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan pengarahan, dukungan, masukan serta kritik-kritik yangmembangun selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Makhrus Munajat, S.Ag., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan masukan dalam bidang akademik
5. DR. Fathorrahman, S.Ag., M.SI., selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang senantiasa bersabar dalam membimbing dan mengarahkan demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Segenap Bapak dan Ibu Staf Pengajar/Dosen yang telah dengan tulus ikhlas membekali dan membimbing penyusun untuk memperoleh ilmu yang bermanfaat sehingga penyusun dapat menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Syariah dan Hukum terutama staf Tata Usaha Prodi Ilmu Hukum Ibu Tatik Rusmiyati yang telah membantu dan memberikan kemudahan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.
8. Kedua Orang Tua Etta (Drs. H. Ma'ruf Amin) dan Ettaji (Hj. Maiya Shabera, S.Pd. M.Pd senantiasa memberikan do'a, nasihat, semangat, motivasi dan segala bentuk dukungan yang terbaik agar tercapai segala cita-cita dan keberhasilan bagi putra putrinya.

9. Saudara Deng Faried Ma'ruf, Deng Umrah Ma'ruf, Deng Wajedi Ma'ruf, Deng Hikmah Ma'ruf, Deng Amar Ma'ruf, terima kasih untuk cinta kasih yang selalu kau berikan, dan mendorong saya mengerti arti persaudaraan.
10. Saudara seperjuangan Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga angkatan 2014 terkhusus Roriana Dinda Pramusinta, Alvinesa Muhammad Rizki, dan Muhammad Wahyu Jannata, yang selalu memberi dukungan, bantuan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga amal ibadah dan kontribusi ini dibalas oleh Allah SWT.
11. Teman-teman PSKH (Pusat Studi dan Konsultasi Hukum),), susah bagi saya untuk menyebut nama kalian satu-persatu lantaran amat banyaknya terima kasih yang harus saya ucapkan untuk inspirasi dan pengalaman bersama kalian. Teruntuk Pengurus Harian tahun 2017/2018 Ikbal Hakiki, Ridwan Fahruddin, Hanif Millata, Muhammad Ridho, dan Agustin Sultonah, terima kasih atas pengalaman yang indah ini.
12. Teman-teman KPK (Komunitas Pemerhati Konstitusi), susah bagi saya untuk menyebut nama kalian satu-persatu lantaran amat banyaknya terima kasih yang harus saya ucapkan untuk inspirasi dan pengalaman bersama kalian.
Satu kepala tidak akan cukup menampung ilmu yang sedemikian banyaknya. Maka kita butuh berorganisasi. Salam Konstitusi!
13. Senior debaters Proborini Hastuti, Ady Nugroho, dan Abdul Basid Fuadi, terima kasih untuk inspirasi, motivasi, ilmu serta pengalaman yang tidak dapat saya temukan di tempat lain.

14. Delegasi Debat Hukum UMS Tahun 2016 (Helmi Mukti, Aisyah Chairil), Delegasi Debat Hukum Nasional MK-RI 2017 (Fadhlullah Mudzakkir dan Okky Alifka Nurmagulita), Delegasi Debat Padjajaran Law Fair 2017 (Roriana Dinda dan Siti Ulfa), dan Uci Sanusi, Ridwan Fahruddin, Arina Widda Faradis, terimakasih atas dedikasi yang teramat banyak ini..!!
15. Sahabat-Sahabat Debaters Fikri Ilham Yulian, Rahmatullah Mufassir, Fadhlullah Mudzakkir, Okky Alifka Nurmagulita, Prusut Papandrio, Murthada Muthahhari, terima kasih atas ilmu dan waktu yang tidak singkat ini. Kalian Luar Biasa!!!
16. Arina widda faradis, dan teman-teman yang tergabung dalam Arina English Course (+31 AEC) terima kasih ilmu yang tak bisa di balas dengan apapun.
17. Sahabat-sahabat CONSTAN (*Center for Indonesia Constitution Analysis*) Proborini Hastuti, Abdul Basid Fuadi, Ady Nugroho, Ledy Famulia, Ulfa Lailatussyaifa, Helmi Mukti dan Ridwan Fahruddin terima kasih atas ilmu yang diberikan selama ini semoga kita tetap kompak selalu. dan segala pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
18. Teman-teman PERMAHI (Perhimpunan Mahasiswa Hukum Indonesia) DPC DIY, terima kasih atas ilmu yang diberikan selama ini semoga kita menjadi generasi yang hebat. dan segala pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penyusun berharap semoga karya ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan kedepannya

terkhusus dalam bidang hukum tata negara, serta memberikan manfaat bagi pembaca.

Aamiin ya Robbal 'Alamin

Yogyakarta, 16 Mei 2018



(AMRAINI MA'RUF)



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Telaah Pustaka.....	10
F. Kerangka Teoritik	13
G. Metode Penelitian.....	16
H. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II TINJAUAN UMUM PENATAAN PRINSIP <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN ...	
A. Badan Usaha Milik Negara	19
1. Pengertian Badan Usaha Milik Negara	19
2. Jenis-Jenis Badan Usaha Milik Negara	20
B. <i>Good Corporate Governance (GCG)</i>	23
1. Sejarah <i>Good Corporate Governance (GCG)</i>	23
2. Pengertian <i>Good Corporate Governance (GCG)</i>	27
3. Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance (GCG)</i>	28
C. Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> Dalam Badan Usaha Milik Negara	38
D. Kekhusuan <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> dalam Perbankan ...	46

E. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan.....	55
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	55
2. Landasan Hukum Intervensi Pemerintah Dalam Bidang Ketenagakerjaan.....	57
3. Hubungan Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	61
BAB III DAMPAK PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO 13/PUU-XV/2017	70
A. Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi.....	70
B. Makna Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/ PUU-XV/2017	75
C. Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017	79
BAB IV RELEVANSI <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)</i> TERHADAP MENIKAH DENGAN TEMAN SEKANTOR.....	87
A. Prinsip Transparansi (<i>transparency</i>).....	88
B. Prinsip Akuntabilitas (<i>accountability</i>)	89
C. Prinsip kejujuran (<i>Fairness</i>).....	90
D. Prinsip Kelangsungan (<i>Sustainability</i>)	91
BAB V PENUTUP.....	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu ikhtiar manusia untuk memenuhi kehidupannya. Dengan bekerja manusia menenuhi kebutuhan materiil, harga diri, status sosial, dan sebagainya. Bekerja mencari nafkah yang halal bagi keluarga juga merupakan aktivitas yang bernilai ibadah. Melalui bekerja manusia mempertahankan eksistensinya sebagai manusia sekaligus membangun peradaban yang lebih manusiawi. Setiap pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum dari tindakan kesewenang-wenangan. Salah satunya adalah perlindungan dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.

Secara normatif, Negara telah menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹. Hal ini kemudian dipertegas kembali dalam Bab X tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan

¹ Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945

layak dalam hubungan kerja”². Pasal 28I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah³. Selanjutnya dibentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Hukum Ketenagakerjaan sebagai amanah dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 33 UUD 1945 untuk mengatur lebih teknis pengaturan bidang ketenagakerjaan salah satunya pengaturan mengenai hubungan industrial atau hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak pemberi kerja dengan menerima upah dan pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang hukum Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan diatur mengenai hal-hal yang terkait dengan hubungan industrial, termasuk perlindungan pekerja/buruh, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak

² Pasal 28D ayat (2)

³ Pasal 28I ayat (4).

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi-Cet 14. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hlm 113.

dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah. Kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Salah satu bentuk perlindungan buruh yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah perlindungan dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PHK. Ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara eksplisit telah menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/senat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Segala upaya dimaksud adalah segala kegiatan-kegiatan yang bersifat positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK. Pun di dalam UU Ketenagakerjaan telah diatur mengenai larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK yang didasarkan atas suatu sebab tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/senat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat

- pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Salah satu larangan sebagaimana tersebut dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan adalah larangan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Makna ketentuan tersebut ingin memberikan kesempatan bagi para pelaku hubungan industrial baik pengusaha dan pekerja/buruh untuk menentukan lain aturan terkait perusahaannya. Dalam satu perusahaan, perjanjian kerja itu dibuat oleh pengusaha dan pekerja, peraturan perusahaan dibuat oleh pihak pengusaha, sedangkan perjanjian kerja bersama dibuat oleh pengusaha dan para pekerja atau buruh. yakni mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak serta syarat-syarat kerja. Di dalam syarat-syarat inilah aturan membatasi hak untuk menikah antara pekerja biasanya diatur.⁵

Aturan yang menyatakan bahwa antara pekerja menikah dalam satu perusahaan yang sama, maka salah satu wajib keluar bahkan akan dilakukan

⁵ Risalah sidang mahkamah konstitusi No 13/PUU-XV/2017 acara perbaikan permohonan (II)

PHK yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Adanya klausul larangan menikah dengan teman sekantor dimaksudkan untuk menjaga profesionalitas kerja seorang karyawan. Di samping itu, klausul larangan menikah dengan teman sekantor juga dimaksudkan agar tidak terjadi konflik kepentingan (*Conflik of Interest*) antara suami-isteri yang bekerja dalam satu perusahaan.⁶

Aturan larangan menikah dengan teman sekantor tersebut telah diterapkan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengacu pada prinsip Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), prinsip Kesetaraan/Equalitas, dan Tidak Diskriminatif sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-03/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara⁷. Sehingga mengacu pada Surat Edaran Kementerian BUMN tersebut, maka perusahaan-perusahaan BUMN termasuk perusahaan perbankan milik BUMN, dan diikuti oleh perusahaan perbankan swasta lainnya tentu akan menerapkan ketentuan yang sama ke dalam Peraturan Perusahaannya yang dituangkan di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Salah satu pertimbangan utama diaturnya larangan menikah dengan teman sekantor adalah berdasarkan faktor jenis usaha. Beberapa perusahaan dengan jenis bisnis dan transaksi dengan resiko tinggi dan sangat

⁶ *Ibid.*

⁷ Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-03/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara

mengedepankan kualitas pelayanan dan profesionalitas perlu mengatur hal yang demikian. Hal ini juga berdasarkan bahwa setiap perusahaan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Misalnya perusahaan multinasional, bisnis terintegrasi se-indonesia, terlokalisir di suatu daerah, kerahasiaan/kepercayaan tinggi, teknologi tinggi, dll. Sedangkan UU Ketenagakerjaan tidak mengatur kekhususan hubungan industrial masing-masing karakteristik perusahaan. Oleh karenanya UU Ketenagakerjaan memberikan kesempatan kepada pengusaha dan tenaga kerja mengatur tata kerja melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.⁸

Disisi lain Pemberlakuan perdagangan bebas merupakan tantangan ekonomi yang sangat berat bagi negara Indonesia yang sedang mengalami krisis ekonomi. Indonesia, salah satu Negara yang terkena krisis ekonomi terburuk yang hingga kini belum pulih. Jika kita cermati, sesungguhnya banyak faktor yang menyebabkan terjadinya krisis ekonomi di Indonesia, antara lain buruknya kinerja perusahaan, budaya kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya daya saing perusahaan di Indonesia. Oleh karena itu Indonesia dituntut untuk memiliki paradigma dan pola baru dalam pengelolaan bisnis yaitu kegiatan bisnis yang berbasis Prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik yang dikenal dengan Istilah *Good Corporate Governance (GCG)*.

⁸ Risalah sidang mahkamah konstitusi No 13/PUU-XV/2017 acara perbaikan permohonan (II)

Dalam rangka penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), telah ditetapkan Keputusan Menteri BUMN Nomor Kep-117/M-MBU/2002 tanggal 31 Juli 2002 tentang Penerapan Praktek *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sehubungan dengan adanya pembaharuan hukum di bidang perseroan terbatas dan badan usaha milik negara, serta memperhatikan perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis dan kompetitif, maka untuk lebih meningkatkan penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), perlu melakukan penyesuaian terhadap Keputusan Menteri BUMN Nomor Kep-117/M-MBU/2002 tanggal 31 Juli 2002. Sehingga ditetapkanlah Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No: PER — 01 /MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER- 09 /MBU/2012. Sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara No: PER — 01 /MBU/2011 tersebut maka dibuatlah Surat Edaran No: SE- 06 /MBU/ 2014 Tentang Pencegahan Praktek Nepotisme Di Badan Usaha Milik Negara yang secara garis besar menyatakan untuk mengatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) larangan menikah dengan teman sekantor.

Namun berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV-2017 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 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut pengusaha tidak dapat melakukan PHK bagi pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan walaupun telah diatur oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁹ Menurut Hakim Mahkamah Konstitusi pertalian darah atau hubungan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan. Oleh karena itu, menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat untuk mengesampingkan pemenuhan hak asasi manusia, dalam hal ini hak atas pekerjaan serta hak untuk membentuk keluarga. Pun menurut Mahkamah Konstitusi terkait kekhawatiran akan terjadinya hal-hal negatif di lingkungan perusahaan dan adanya potensi timbulnya konflik kepentingan (*Conflict of interest*) dalam mengambil suatu keputusan dalam internal perusahaan, hal tersebut dapat dicegah dengan merumuskan peraturan perusahaan yang ketat sehingga memungkinkan terbangunnya integritas pekerja/buruh yang tinggi sehingga terwujud kondisi kerja yang baik, profesional, dan berkeadilan.¹⁰

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dimana setiap Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final dan mengikat dan berlaku untuk

⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

¹⁰ *Ibid.*

semuanya membuat hilangnya legitimasi dari pengusaha untuk mengatur sendiri ketentuan-ketentuan perusahaannya dalam hal ini mengatur larangan menikah dengan teman sekantor. Padahal beberapa perusahaan yang memiliki resiko yang tinggi perlu mengatur hal-hal yang dapat menimbulkan ketidakprofesionalan kerja dalam hal ini larangan menikah dengan teman sekantor.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penyusun tertarik untuk membahas masalah mengenai ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG MENIKAH DENGAN TEMAN SEKANTOR (Relevansi Prinsip *Good Corporate Governance* Bagi Badan Usaha Milik Negara).

B. Rumusan Masalah

Apakah dampak Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 sesuai dengan Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* dalam hukum Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kesesuaian antara Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 dengan Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* dalam hukum Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang diinginkan dari penulisan ini, maka hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dari segi teoritis (akademis) maupun praktis berupa:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan Ilmu Hukum terutama Hukum Perdata dalam pengkajian terhadap dampak pasca putusan Mahkamah Konstitusi terkait menikah dengan teman sekantor bagi perusahaan dalam hal ini Perusahaan BUMN.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembuka pengetahuan masyarakat tentang kategori perusahaan yang dapat mengatur mengenai menikah dengan teman sekantor dikaitkan dengan Prinsip *Good Corporate Governance* bagi hukum ketenagakerjaan.

E. Telaah Pustaka

Untuk melengkapi penelitian ini, serta membuktikan bahwa judul ini belum pernah dijadikan objek penelitian sebelumnya oleh peneliti yang lain, akan penyusun kemukakan beberapa karya penilitian yang memiliki kemiripan tema dengan penelitian yang penyusun lakukan.

Karya pertama yang perlu untuk ditinjau adalah skripsi yang disusun oleh Febriadi Ardiwinata dengan judul “*Analisis yuridis terhadap larangan suami-istri bekerja pada perusahaan yang sama dikaitkan dengan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*”.¹¹ Karya ini diterbitkan oleh Universitas Kristen Maranatha. Penelitian tersebut membahas bahwa Larangan suami-istri bekerja pada perusahaan yang sama tersebut melanggar Hak Asasi Manusia (HAM). Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak konsisten terhadap Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Karya kedua yang perlu untuk ditinjau adalah skripsi yang disusun oleh Ariyatna Fauzi “*Aturan Direksi Tentang Larangan Perkawinan Antar Karyawan BRI Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 (Studi Kasus di BRI Cabang Ponorogo)*” karya ini diterbitkan oleh Program Studi Ahwal Syahsiyah Jurusan Syari’ah Sekolah Tinggi Islam Negeri (STAIN) Ponorogo.¹² Penelitian tersebut membahas kedudukan aturan direksi tentang larangan perkawinan antar karyawan BRI No. KEP.S.59.DIR.SDM/09/2003 ketika berhadapan dengan Undang-Undang No 1 Tahun 1974. Sedangkan apabila aturan tersebut dihadapkan dengan

¹¹ Febriadi Ardiwinata. *Analisis yuridis terhadap larangan suami-istri bekerja pada perusahaan yang sama dikaitkan dengan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. *Skripsi* Universitas Kristen Maranatha.

¹² Ariyatna Fauzi. *Aturan Direksi Tentang Larangan Perkawinan Antar Karyawan BRI Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 (Studi Kasus di BRI Cabang Ponorogo)*. *Skripsi* Program Studi Ahwal Syahsiyah Jurusan Syari’ah Sekolah Tinggi Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. 2014

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 maka aturan direksilah yang harus diutamakan.

Karya Ketiga yang perlu di tinjau adalah Tesis yang disusun oleh Mariyatin Iftiyah, *Analisis Hukum Islam Terhadap Kebijakan Larangan Nikah dengan Rekan Satu Instansi di Bank BTN Surabaya*” UIN Sunan Ampel Surabaya.¹³ Alasan yang mendasari berlakunya kebijakan larangan nikah dengan rekan satu instansi ini adalah menjaga profesionalitas kerja, menghindari percekatan dalam rumah tangga, dan mengenai tunjangan yang didapatkan oleh pegawai. Selanjutnya ketika didekati dengan metode sadaq adh-dhari’ah dan berdasarkan etos kerja maka kebijakan larangan nikah dengan sesama pegawai ini boleh di berlakukan.

Karya keempat yang perlu ditinjau adalah Skripsi yang disusun oleh Candra Rifqi Triwinasis, *Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2012)*, karya ini diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.¹⁴ Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *corporate governance* yang diproyeksikan oleh komite audit mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap

¹³ Mariyatin Iftiyah, Analisis Hukum Islam Terhadap Kebijakan Larangan Nikah dengan Rekan Satu Instansi di Bank BTN Surabaya, *Tesis Program Studi Ahwal Syahsiyah, Fakultas Syari’ah dan hukum, UIN Sunan Ampel Surabaya*. 2014.

¹⁴ Candra Rifqi Triwinasis. “Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2012”. *Skripsi Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang*. 2013.

kinerja keuangan. Hasil peneritian ini juga menunjukkan bahwa kepemilikan institusional dan Proposi Dewan Komisaris Independen mempunyai hubungan negatif. Simpulan dari penelitian ini yaitu kepemilikan institusional, dan Proposi Dewan Komisaris Independen tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan (CFROA), Komite Audit berpengaruh terhadap kinerja keuangan (CFROA) secara simultan.

Berdasarkan keempat penelitian diatas, bahwa berbagai penelitian tersebut belum ada yang berfokus pada Prinsip *Good Corporate Governance* bagi hukum ketenagakerjaan dan dengan ini menunjukkan bahwa orisinalitas dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

F. Kerangka Teoretik

1. Good Corporate Governance

Good Corporate Governance adalah prinsip korporasi yang sehat yang perlu diterapkan dalam pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan semata-mata demi menjaga kepentingan perusahaan dalam rangka mencapai maksud dan tujuan perusahaan¹⁵. Tujuan dan manfaat penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* yaitu:

- a. Melindungi hak dan kepentingan pemengang saham

¹⁵ Lihat pasal 2 Keputusan Menteri Negara Penanaman Modal dan Pembinaan BUMN melalui SK No. Keputusan 23/M-PM. PBUMN/200 kebijakan pemerintah ini kemudian diwujudkan dalam UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, .

- b. Melindungi hak dan kepentingan para anggota *the stakeholders* non-pemegang saham,
- c. Meningkatkan nilai perusahaan dan para pemegang saham,
- d. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja Dewan Pengurus atau *Board of Directors* dan manajemen perusahaan, dan
- e. Meningkatkan mutu hubungan *Board of Directors* dengan manajemen senior perusahaan.

Tata kelola perusahaan dilaksanakan oleh suatu badan yang dikenal dengan nama *Board of Directors*. *Board of Directors* merupakan mekanisme dasar tata kelola perusahaan, baik untuk perusahaan publik maupun perusahaan biasa. Tata kelola perusahaan yang baik di bidang perbankan berkembang lebih cepat jika dibandingkan dengan sektor bisnis lainnya.¹⁶

Tujuan utama dari pengelolaan perusahaan yang baik adalah untuk memberikan perlindungan yang memadai dan perlakuan yang adil kepada pemegang saham dan pihak yang berkepentingan lainnya melalui peningkatan nilai pemilik saham secara maksimal. Kelola perusahaan yang baik bukanlah sekedar suatu upaya untuk menjaga agar perusahaan bekerja sesuai peraturan dan norma yang berlaku secara universal, tetapi terutama bahwa pengelolaan yang baik itu dapat diketahui oleh publik dan para pihak yang berkepentingan,

¹⁶ Joni Emirzon, *Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Paradigma Baru dalam Praktik Bisnis Indonesia* (Yogyakarta: Genta Press, 2007) Hlm. 10.

sehingga memperoleh keyakinan bahwa dana yang ditempatkan berupa pembelian saham di perusahaan publik adalah suatu keputusan yang benar.¹⁷

Pada prinsipnya, penerapan prinsip *Good Corporate Governance* merupakan langkah awal yang penting dalam membangun kepercayaan pasar dan mendorong atas investasi internasional yang lebih stabil dan bersifat jangka panjang. Penerapan prinsip *Good Corporate Governance* merupakan suatu keharusan disetiap negara di dunia ini, bahkan penerapan GCG merupakan dasar pertimbangan bagi pendonor, apakah akan memberikan bantuan dana atau dasar pertimbangan untuk mengadakan kerjasama bisnis.¹⁸

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi pustaka (*Library Research*). Studi Pustaka (*Library Research*) dilakukan untuk mencari berbagai konsep, teori, asas, aturan dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Konsep dalam penelitian ini adalah relevansi pengaturan menikah dengan teman sekantor pasca putusan mahkamah konstitusi No. 13/PUU-XV/2017, selanjutnya teori dan asas yang

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 62.

ditekankan pada penelitian ini yaitu perjanjian perusahaan yang dibuat oleh perusahaan dan para pekerja yang harus yang harus mengedepankan prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*. Di samping itu menunjukkan relevansi *Good Corporate Governance (GCG)* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia.

2. Pendekatan Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, penyusun melakukan penelitian secara yuridis-analitik, yang memfokuskan tentang bagaimana pihak perusahaan menyikapi putusan mahkamah konstitusi tentang larangan menikah dengan teman sekantor dalam hukum ketenagakerjaan secara efektif dan efisien dan peraturan perundang-undang yang mengaturnya secara yuridis formil.

3. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder:

a. Data Primer (*Primary Data*)

Data primer berupa peraturan perundangan-undangan yang mengatur tentang Hukum Ketenagakerjaan dalam hierarki hukum yang paling tinggi yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*

dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017.

b. Data Sekunder (*Secindary Data*)

Data sekunder adalah bahan hukum yang didapat dari buku-buku karangan para ahli hukum, modul, makalah, surat kabar yang berupa karya ilmiah seperti bahan pustaka, jurnal, dan bahan-bahan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Data Tersier

Data tersier adalah data yang memberikan penjelasan terhadap data primer dan sekunder yaitu data yang memberi petunjuk, informasi terhadap kata-kata yang membutuhkan penjelasan seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia dan artikel-artikel dari internet.

H. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi berjudul “ANALISIS HUKUM KETENAGAKERJAAN TENTANG MENIKAH DENGAN TEMAN SEKANTOR (Relevansi Prinsip *Good Corporate Governance* Bagi Badan Usaha Milik Negara) maka, sistematika penulisan yang dipakai dan tersusun adalah sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan yang menjelaskan gambaran umum penelitian yang akan dilakukan oleh penyusun.

Bab kedua, berisikan tinjauan umum tentang hukum ketenagakerjaan, dan Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*.

Bab ketiga, Putusan Mahkamah Konstitusi serta Dampak dari Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017.

Bab keempat, berisi analisis hukum ketenagakerjaan tentang menikah dengan teman sekantor (Relevansi Prinsip *Good Corporate Governance* Bagi Badan Usaha Milik Negara).

Bab kelima, merupakan bab penutup, yang berisi kesimpulan dan saran atas penulisan skripsi ini dengan dilengkapi dengan daftar pustaka dimaksudkan untuk memberikan daftar tabulasi dari semua sumber rujukan yang digunakan dalam penyusunan skripsi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 tidak sesuai dengan prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*. Hal ini dibuktikan bahwa putusan tersebut membantalkan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang memperbolehkan pengaturan menikah dengan teman sekantor yang berdampak pada meningkatnya praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Hal ini menciderai Prinsip *Good Corporate Governance* yang diatur dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : PER- 09 /MBU/2012 yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Kejujuran serta Kelangsungan suatu Perusahaan di Indonesia.

B. Saran

Untuk tetap terjaganya perekonomian yang sehat dan terhindar dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) agar tetap dapat memberlakukan larangan menikah dengan teman sekantor untuk perusahaan yang memiliki kateristik khusus. Hal ini agar dapat menjamin terciptanya prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* dan untuk menjamin keberlangsungan perusahaan dalam hal ini Badan Usaha Milik Negara. Karena Badan Usaha Milik Negara merupakan tonggak utama perekonomian negara Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN PUTUSAN

Undang – Undang Dasar 1945

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang No 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara

Undang-Undang No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Bank Indonesia. Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/14/PBI/2006 : Perubahan Atas Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 Tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Bagi Bank Umum.

Keputusan Menteri Negara Penanaman Modal dan Pembinaan BUMN melalui SK No. Keputusan 23/M-PM. PBUMN/2000

Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-03/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara

BUKU

Anoraga, Pandji, *BUMN, Swasta dan Koperasi Tiga pelaku Ekonomi*, (Jakarta: PT Dunia pustaka Jaya, 1995).

Asikin, Zainal, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993).

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja, Ed-1* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007).

Budiono, Herlien, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2015).

Effendi,Arief, *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009).

- Emirzon, Joni, *Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Paradigma Baru dalam Praktik Bisnis Indonesia* (Yogyakarta: Genta Press, 2007).
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi-Cet 14. (Jakarta: Rajawali Pers: 2016).
- Indaryanto, K.G., *Konsepsi Good Corporate Governance*, (Jakarta: The Indonesian Institute for corporate governance, 2004).
- J. Simanjuntak, Payaman. *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011).
- J. Susillo, Leo dan Simarmata, Karlen, *Good Corporate Governance Pada Bank : Tanggung Jawab Direksi dan Komisaris Dalam Melaksanakannya*, (Bandung: PT. Hikayat Dunia, 2007).
- Komite Nasional kebijakan Corporate Governance, *Pedoman Good Corporate Governance*, (Jakarta, 2001).
- P Hadikusuma, R. Sutantya dan Sumantoro, *Pengertian pokok Hukum Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1991).
- Purwosujipto, HMN, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia, Buku 1 Pengetahuan Dasar Hukum Dagang*, (Jakarta: Djambatan, 1985).
- Siahaan, Maruarar, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta, 2006.
- Sidabalok, Janus, *Hukum Perusahaan: Analisis Terhadap Pengaturan Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional Di Indonesia*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2012).
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Internusa, 1991).
- Sumardi, Juajir, *Hukum perusahaan transnasional dan franchise*, (Makassar: Arus Timur, 2012).
- Surya, Indra dan Yustiavandana, Ivan, *Penerapan Good Corporate Governance: Mengesampingkan Hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*, Ed-1 Cet-2, (Jakarta: Kencana, 2008).
- Sutedi, Andria, *Good Corporate Governance*, editor, Tarmizi, Ed.1 Cet.1, (Jakarta: SInar Grafika, 2011)
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

SKRIPSI, TESIS DAN JURNAL

Ardiansyah Setyawan, Achmad, Tata Kelola Badan Usaha Milik Negara (Penerapan Good Corporate Governance Di Perum Damri Kantor Cabang Surabaya), *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik ISSN 2303 - 341X* Volume 4, Nomor 2, Mei-Agustus 2016, hlm. 331.

Ardiwinata, Febriadi. Analisis yuridis terhadap larangan suami-istri bekerja pada perusahaan yang sama dikaitkan dengan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Skripsi* Universitas Kristen Maranatha.

Budiwati, Septarina, *Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perspektif Pendekatan Filosofis*, Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Epistemologi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta,

Dian Kusuma, Sawitri, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga, *Skripsi*, Universitas Jenderal Soedirman Fakultas Hukum Purwokerto, 2002.

Edi Wibowo, Implementasi Good Corporate Governance Di Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 10, No. 2, Oktober 2010.

Fauzi, Ariyatna. Aturan Direksi Tentang Larangan Perkawinan Antar Karyawan BRI Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 (Studi Kasus di BRI Cabang Ponorogo. *Skripsi* Program Studi Ahwal Syahsiyah Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. 2014

Handayani, Diyah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan Di TB. Sederhana Di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak", *skripsi* Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2014.

Iftiyah, Mariyatin, Analisis Hukum Islam Terhadap Kebijakan Larangan Nikah dengan Rekan Satu Instansi di Bank BTN Surabaya, *Tesis Program Studi Ahwal Syahsiyah, Fakultas Syari'ah dan hukum, UIN Sunan Ampel Surabaya*. 2014.

Laksono, Fajar, Wijayanti, Winda,dkk., Implikasi dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 5/Puu-X/2012 tentang Sbi atau Rsbi, *Jurnal Konstitusi*, Volume 10, Nomor 4, Desember 2013.

Muhtarom, M., Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak, *Jurnal SUHUF*, Vol. 26, No. 1, Mei 2014: 48-56 Jurusan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.

Octaviani Saraswati, Dian, "Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Di Perusahaan Tenun PT. Musitex

Kabupaten Pekalongan”, *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

- Rifqi Triwinasis, Candra, “Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2012”. *Skripsi* Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. 2013.
- S. Kaihatu, Thomas, Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL.8, NO. 1, Universitas Kristen Petra Surabaya, 2006.
- Sulistyanto, Good Corporate Governance: Berhasilkah Diterapkan Di Indonesia?, *Jurnal Widya Warta*, No.2 Tahun XXVI. 2003.

INTERNET

Asy'ari, Syukri, Meyrinda Rahmawaty Hilipito, dkk, Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003 – 2012), <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/infoumum/penelitian/pdf/Model%20dan%20Implementasi%20Putusan%20MK-revisi.pdf>.

Atmaja, Rezi, Dampak Program Kemitraan dalam meningkatkan Pendapatan Usaha Mikro dan Kecil (UKM) pada Program kemitraan Bina Lingkungan (PKBL) PT. Perkebunan Nusantara V di Pekanbaru, (UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2014) <http://repository.uin-suska.ac.id/4131/3/BAB%20II%282%29.pdf>

Ridhaya Putri, Allysa, Penerapan Governancegood Corporate Governance (GCG) Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, <http://eprints.polsri.ac.id/620/3/BAB%20II.pdf>.

Suparnyo, Suciningtyas, Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility) Di Kabupaten Kudus (Universitas Muria Kudus, 2009) http://eprints.umk.ac.id/333/3/BAB_II.pdf