PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENJALIN IKATAN PERKAWINAN DALAM SATU PERUSAHAAN
(Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)

SKRIPSI

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

OLEH:
FIRMAN SIDIQ BHASKORO
16340050

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEMBIMBING:
ISWANTORO, S.H., M.H.

ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2022

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-380/Un.02/DS/PP.00.9/03/2023

Tugas Akhir dengan judul : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENJALIN IKATAN PERKAWINAN DALAM SATU PERUSAHAAN (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FIRMAN SIDIQ BHASKORO
Nomor Induk Mahasiswa : 16340050
Telah diujikan pada : Kamis, 26 Januari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Iswantoro, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 64119dc72f2ef

Penguji I

Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 640fadb504271

Penguji II

Udiyo Basuki, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 63d8bff7f131b

Yogyakarta, 26 Januari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6422611b57cc4

1/1 28/03/2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Firman Sidiq Bhaskoro
NIM	: 16340050
Prodi	: Ilmu Hukum
Fakultas	: Syari'ah dan Hukum

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Menjalin Ikatan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)" adalah benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Adapun kutipan didalamnya telah sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 14 Desember 2022
Penyusun,

METERAI TEMPEL
A0EAKX163047739

Firman Sidiq Bhaskoro
NIM:16340050

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama	:	Firman Sidiq Bhaskoro
NIM	:	16340050
Judul Skripsi	:	Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Menjalin Ikatan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 14 Desember 2022
Pembimbing

Iswantoro, S.H., M.H.
NIP. 196610101992021001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebelumnya menjadi celah bagi pengusaha untuk membuat kebijakan larangan perkawinan dalam satu perusahaan dengan alasan menuntut profesionalitas dalam bekerja. Problematika ditemukan ketika perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang menjalin ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan dengan berdasar pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan atau perjanjian kerja bersama. Mantan pekerja PT. PLN (Persero) mengajukan permohonan pengujian Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena dianggap bertentangan dengan Pasal 28B Ayat (1) dan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, kemudian dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang mengabulkan permohonan dari para pemohon untuk seluruhnya. Dengan penelitian ini, penyusun mencoba mengupas bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang menjalin ikatan perkawinan dalam satu perusahaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 serta upaya-upaya apa yang dilakukan pihak pengusaha (perusahaan) dalam urusan pekerjaannya tanpa menciderai putusan tersebut.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian normatif dengan *literature research* (penelitian kepustakaan). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan deskriptif analitik yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan masalah melalui pengumpulan, menyusun, dan menganalisis data, kemudian dijelaskan dan selanjutnya diberi penilaian. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer berupa beberapa peraturan perundang-undangan serta bahan hukum sekunder yang meliputi buku, jurnal ilmiah, dan lain-lain. Teori yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya meliputi teori perlindungan hukum, teori perjanjian kerja, dan teori perkawinan yang disisipkan dengan teori HAM.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah memberikan perlindungan hukum dengan menyelaraskan hak konstitusional sebagai pekerja untuk menjalin ikatan perkawinan sesuai dengan pasal 28B Ayat (1) dan 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Namun dalam pelaksanaannya, pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017pengusaha masih ada yang melarang pernikahan antar pekerjanya dengan alasan telah tertulis dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Upaya-upaya yang dilakukan pihak pengusaha untuk tetap menjalankan peraturan perusahaannya ketika terjadi Perselisihan Hubungan Industrial adalah dengan menunjukkan bukti-bukti terkait atau hal lain terkait pelanggaran oleh pekerja yang dapat menjadi pertimbangan hakim dalam memutus perkara di Pengadilan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak Pekerja, Perkawinan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Article 153 Paragraph (1) Letter f of Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower was previously a loophole for employers to make a policy prohibiting marriage within one company on the grounds that it required professionalism at work. Problems were found when companies carried out Termination of Employment (PHK) for workers who entered into marital ties among fellow workers in the same company based on work agreements, company regulations, and or collective labor agreements. The existence of these problems makes the workers of PT. PLN (Persero) submitted an application for review of Article 153 Paragraph (1) Letter f of Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower because it was considered to be contrary to Article 28B Paragraph (1) and Article 28D Paragraph (2) of the Constitution of the Republic of Indonesia, to then issued a Constitutional Court Decision Number 13/PUU-XV/2017 which granted the petition of the applicants in its entirety. With this research, the author tries to explore how legal protection is for workers who enter into marital ties in one company after the Constitutional Court Decision Number 13/PUU-XV/2017 and what efforts are made by the employer (company) in his work affairs without undermining the decision.

This research is included in normative research with literature research. The approach used in this study is an analytic descriptive approach, namely research that seeks to describe the problem through collecting, compiling, and analyzing data, then explaining it and then giving an assessment. The legal materials used in this study include primary legal materials in the form of several laws and regulations as well as secondary legal materials which include books, scientific journals, and others. Theories used in this research include the theory of legal protection, the theory of work agreements, and the theory of marriage which is inserted with human rights theory.

The results of this study can be concluded that the decision of the Constitutional Court Number 13/PUU-XV/2017 has provided legal protection by aligning constitutional rights as workers to enter into marital ties in accordance with Article 28B Paragraph (1) and 28D Paragraph (2) of the Constitution The Republic of Indonesia in 1945. However, in practice, after the Constitutional Court Decision Number 13/PUU-XV/2017, there are still employers who prohibit marriage between workers on the grounds that it has been written in the employment agreement, company regulations, or collective bargaining agreement. Efforts made by employers to continue implementing company regulations when an Industrial Relations Dispute occurs are by showing related evidence or other matters related to violations by workers which can be considered by judges in deciding cases in court.

Keywords: Legal Protection, Workers' Rights, Marriage

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

"Segala yang kuperankan, semua yang kusuarakan, hingga improvisasi yang kumainkan, terwujud hanya atas persetujuan Al-Malik. Baik atau buruk hanyalah sudut pandang manusia, apa yang ditetapkan untukku selalu sempurna bagi-Nya."

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW, sebagai wujud taat saya dalam kewajiban menuntut ilmu;

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua Orang Tua, adik, beserta seluruh keluarga dan saudara saya sebagai wujud usaha saya untuk membahagiakan mereka;

Skripsi ini saya persembahkan untuk Indonesia;

Seluruh Civitas Akademika UIN SUNAN KALIJAGA;

Dan juga seluruh pihak, sahabat dan teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan dalam bentuk apapun.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمدلله رب العالمين ، وبه نسْتعيْن على أمور الدنيا والدين، أشهد أن لا اله الا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله لا نبي بعده، اللهم صل وسلم على سيدنا محمد وعلى اله وأصحابه أجمعين ، أما بعد

Puji syukur penyusun haturkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat terselesaikannya skripsi dengan judul "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Menjalin Ikatan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)." Tak lupa, sholawat serta salam penyusun curahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW.

Penyusun telah melakukan berbagai upaya secara maksimal demi terselesaikannya skripsi ini, meskipun jauh dari kata sempurna. Penyusun memiliki harapan, skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bagi seluruh pembaca. Oleh karena itu, penyusun mengharapkan kritik dan saran untuk kebaikan skripsi ini.

Terselesaikannya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah ikut membantu dalam terselesaikannya skripsi ini, ucapan terima kasih penyusun kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Bapak Ach. Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum yang telah memberi arahan serta motivasi rohani kepada mahasiswa tingkat akhir untuk segera menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Faiq Tobroni, S,H.I., M.H., M.Sc. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum yang selalu memberikan arahan serta solusi terkait prosedur penyelesaian skripsi.
5. Ibu Dr. Hj. Siti Fatimah, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan, solusi, dan masukan dalam bidang akademik.
6. Bapak Iswantoro, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan tulus ikhlas meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing, mengarahkan, serta memberi masukan terhadap penyusun dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Siti Khomsiyah selaku Kasubbag Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni yang telah membantu mengarahkan serta memberi solusi terkait proses akademik ketika penyusun terlambat membayar UKT sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dalam semester ini.
8. Seluruh staf pengajar atau dosen di lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, khususnya Fakultas Syariah Dan Hukum yang telah membekali ilmu sehingga penyusun dapat menyelesaikan studinya.
9. Seluruh staf tata usaha di lingkungan Fakultas Syariah Dan Hukum, khususnya jurusan Ilmu Hukum (Pak Didik) yang telah membantu dan memberikan kemudahan sehingga skripsi ini terselesaikan.
10. Bapak Imbuh Tri Hartono dan Mamah Purwati selaku dua manusia yang Tuhan kirimkan sebagai Malaikat di bumi bagi penyusun dan kebetulan perannya menjadi kedua orang tua penyusun, yang senantiasa mendoakan, memberikan dorongan baik berupa materi, motivasi rohani, dan banyak yang tak bisa disebutkan demi kebaikan kebaikan hidup penyusun. Terimakasih. Semoga sehat dan barokah selalu.
11. Rona Mutiara Gendis selaku adik penyusun yang paling cantik karena memang adik perempuan satu-satunya hehehe terimakasih sudah banyak memberi semangat serta memanjatkan doa-doa baik kepada penyusun. Semoga barokah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

12. Seluruh keluarga-saudara Gombong dan Ambarawa yang tidak bisa saya sebutkan semua, terimakasih atas dukungan kalian dalam bentuk apapun khususnya Mbak Simbok, terimakasih setiap penyusun pulang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi saya, terimakasih atas doa-doanya.
13. Amirul Jaya Sukmana, S.H., selaku makhluk luar biasa berwujud manusia yang Tuhan kirimkan dalam hidup penyusun, perannya banyak dalam hidup penyusun diantaranya membantu membuka pikiran penyusun untuk bangkit ketika jatuh dalam banyaknya permasalahan hidup. Peran pentingnya dalam proses penyelesaian skripsi ini bersedia dengan hati ikhlas meminjamkan laptop, menemani, membimbing, mengarahkan 1x24 jam dalam kurun waktu berbulan-bulan. Rasanya tak ada peran spesifik yang dapat penyusun sebutkan kepada orang ini. Teman seperjuangan, sahabat, atau apapun, semuanya lebih dari itu. Maturnuwun cuk.
14. Kedua orang tua Amirul Jaya Sukmana, Ayah (Muhamad Abdurohman Wiyono), Ibu (Umi Sofihatin), Kakak (Ginanjar A.W.) dan Adik (Aqila Najwa C.), Mbah Kakung, Mbah Simbok, serta Om Sidik terimakasih banyak telah bersedia menerima kehadiran penyusun di lingkungan keluarga selama berbulan-bulan, saya diperkenankan makan, tidur dan melakukan berbagai aktivitas disana. Terimakasih atas segala support yang tidak bisa penyusun sebutkan semua perwujudannya, benar-benar penyusun telah merasa menjadi saudara meskipun tanpa ikatan darah. Semoga tali silaturahmi selalu terjalin. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian berlipat-lipat ganda. Aamiin.
15. Danarpito Dwi Hardagdo selaku manusia yang penyusun kenal dari awal memasuki SMA, terimakasih hingga saat menempuh perkuliahan di jogja telah menjadi saudara suka-duka penyusun dalam berbagai hal. Terimakasih telah menjadi orang pertama yang menampung penyusun ketika kembali ke Jogja untuk menyelesaikan perkuliahan.
16. Sahabat Gabrus Team (Amirul, Elp, Aster, Yuli, Prusut, Cici, Mamat, Zainal, Bima, Agha). Dukungan dan lain sebagainya yang senantiasa kalian curahkan kepada penyusun tak bisa penyusun balas satu-persatu. Terimakasih telah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

menjadi lebih dari sekedar wadah persahabatan terbaik selama masa perkuliahan. Semoga terjalin hingga masa tua.

17. Sahabat Ampera Team (Pito, Cemplon, Ghifari, Heri, Sidul, Ade, Bolu, Gagan, Lemot, Delo). Terimakasih telah menjadi saudara meski tanpa ikatan darah, yang seringkali penyusun repotkan dimana pun dan kapan pun.
18. Sahabat GMBS Community yang telah saya temui di tempat skripsi ini dapat terselesaikan, pedukuhan I, Desa Tayuban, Kulonprogo (Memed, Penjol, Na'Nu', Amat, Om Sidik, dll). Terimakasih telah banyak berbagi pengalaman dengan penyusun dan telah memberi dukungan terhadap pengerjaan skripsi.
19. Manusia-manusia yang saya temui di Jakarta (Bang Ronggur beserta seluruh keluarga, Bang Kemri, Bang Robert, Omat, Cahyo, Nurhayati, dll). Terimakasih telah berbagi banyak hal, masing-masing dari kalian memiliki peran tersendiri selama masa mendekati proses penyelesaian skripsi ini.
20. Teman-teman Ilmu Hukum angkatan 2016, yang beberapa diantaranya telah memberikan kontribusi dalam penyusunan skripsi ini.
21. Seluruh pihak yang ikut terlibat yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

Penyusun memiliki harapan, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum. *Amiin Allahumma Aamiin.*

Yogyakarta, 15 November 2022

Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Firman Sidiq Bhaskoro

NIM. 16340050

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... **iii**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iv**

ABSTRAK ..... **v**

MOTTO ..... **vii**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **viii**

KATA PENGANTAR ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Dan Kegunaan 9

D. Telaah Pustaka 10

E. Kerangka Teoritik 13

F. Metode Penelitian 17

G. Sistematika Pembahasan 20

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB II TINJAUAN TENTANG PERKAWINAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH MENJALIN PERKAWINAN DALAM SATU PERUSAHAAN 22

A. Hukum Perkawinan 22

1. Pengertian dan Tujuan Perkawinan 22
2. Persyaratan Sahnya Perkawinan 29
3. Akibat Hukum Perkawinan 32

B. Perlindungaan Hukum dan Hak-hak Pekerja Menjalin Perkawinan Dalam Satu Perusahaan 34

1. Perlindungan Hukum 34
2. Pengertian Pekerja/Buruh 37
3. Hak-hak Pekerja/Buruh Menjalin Perkawinan Dalam Satu Perusahaan 38

BAB III TINJAUAN TENTANG PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 42

A. Posisi Kasus 42

B. Dalil Permohonan 44

C. Konstruksi Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi 47

D. Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 52

BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA MENJALIN PERKAWINAN DALAM SATU PERUSAHAAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 54

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

A. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Dalam Satu Perusahaan Yang Ingin Melangsungkan Perkawinan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 54

1. Penegasan Hak Konstitusional Buruh/Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 62

2. Implikasi Hukum Terkait Konstitusionalitas Perkawinan Sesama Pekerja dalam Satu Perusahaan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 71

B. Upaya Pihak Pengusaha/Pemberi Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 77

1. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja 88

2. Kewajiban Pemberi Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Melakukan Perubahan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama 91

BAB V PENUTUP 94

A. Kesimpulan 94

B. Saran 95

DAFTAR PUSTAKA 97

LAMPIRAN I

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.[1] Dalam hal perkawinan, Pemerintah Indonesia melindungi hak asasi seseorang untuk melangsungkan perkawinan dengan siapapun sesuai kehandaknya untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan. Hak tersebut termaktub dalam Pasal 28B Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah".[2]

Berkenaan dengan hak seseorang untuk melangsungkan perkawinan, secara kodratnya seseorang melangsungkan perkawinan dengan pasangannya yang berbeda jenis kelamin, tentu agar dapat menciptakan generasi penerus dalam keluarganya. Seseorang untuk bertemu dengan pasangan hidupnya yang akan diajak untuk melangsungkan perkawinan tentu tidak dapat diprediksi akan bertemu dimana dan kapan, artinya bisa bertemu dimana saja termasuk bertemu di

[1] Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, Pasal 1.

[2] Pasal 28B Ayat (1)

perusahaan tempat seseorang bekerja.[3] Permasalahan yang terjadi adalah dalam perusahaan terkadang ditemukan adanya peraturan yang melarang adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya. Alasan yang memunculkan peraturan tersebut adalah karena pengusaha menginginkan pekerjanya bersikap profesional dalam bekerja.

Perusahaan biasanya memiliki kebijakan perusahaan tersendiri mengenai masalah pasangan suami-istri dalam perusahaan yang sama. Kebijakan perusahaan tersebut biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kondisi ini menyebabkan ada perusahaan yang memperbolehkan pasangan suami istri bekerja pada perusahaan yang sama, ada pula yang melarang atau memperbolehkan dengan catatan tidak satu unit atau divisi.[4] Menurut Matilda Rotinsulu sebagaimana dikutip oleh Mehulika Sitepu, alasan perusahaan memberlakukan peraturan tersebut adalah untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan antara suami dan istri yang ujungnya dapat merugikan perusahaan.[5] Umumnya hal ini muncul sebagai pencegahan adanya perlakuan khusus atau tindakan nepotisme, apalagi jika salah satu pasangan berstatus senior. Selain itu, sentimen dari konflik pribadi mereka di rumah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[3] I Wayan Agus Vijayantera, "Kajian Yuridis Larangan Adanya Ikatan Perkawinan Terhadap Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan", *Jurnal Analisis Hukum,*Vol. 1, No. 1 (April 2018), hlm. 70.

[4] Mardiyantoso Eddy Tarman, "Romantika Pasangan Suami Isteri Sekantor", *Auditoria* Vol. V, No. 22 (Januari-Februari 2011), hlm. 18.

[5] Sitepu M., "Menikahi rekan sekerja, wajar, atau sebaiknya dilarang?," http://www.bbc.com/indonesia/majalah-, akses 12 September 2022.

dikhawatirkan bisa terbawa ke tempat kerja, sehingga merusak suasana kerja dan profesionalitas di tempat kerja.[6]

Salah satu penerapan prinsip menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dituangkan dalam pemenuhan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh.[7] Adapun mengenai pemenuhan hak bagi pekerja/buruh adalah terpenuhinya jaminan perlindungan, baik secara hukum, pemenuhan upah, peningkatan kesejahteraan, serta berhak mendapatkan pekerjaaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[8] Negara sebetulnya tidak menyatakan larangan atau izin secara eksplisit. Dalam UU Ketenagakerjaan khususnya Pasal 153 ayat (1) huruf (f) disebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja 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.[9]

Perlindungan hukum sangat diperlukan bagi para pekerja termasuk bagi pasangan suami istri yang bekerja di satu tempat yang sama, dimana sebelum keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/ PUU-XV/2017 salah satu pasangan suami istri biasanya diwajibkan mengundurkan diri dari satu perusahaan atau salah satu pasangan akan dikenakan sanksi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[6] F.X. Djulmialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 33.

[7] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 10.

[8] Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 Ayat (2).

[9] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 153 Ayat (1) huruf (f).

oleh perusahaan apabila memiliki ikatan perkawinan. Permasalahan yang muncul adalah apakah pembatasan semacam tersebut diperkenankan oleh hukum di Indonesia, mengingat hak untuk berkeluarga adalah hak asasi manusia yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hak untuk berkeluarga ini pun diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. Kemudian, karena permasalahan ini menyangkut pekerja perlu dikaji pula kesesuaiannya berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan, karena pembatasan ini berhubungan dengan perkawinan.[10]

Pemutusan Hubungan Kerja karena menjalin ikatan perkawinan dalam satu perusahaan dialami oleh Yekti Kurniasih, ia merupakan mantan pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Area Jambi. Dan tentu jika ditelusuri lebih lanjut masih ada Yekti-Yekti yang lain terkena Pemutusan Hubungan Kerja karena menjalin ikatan perkawinan dalam satu perusahaan. Oleh karena itu, demi memperjuangkan hak dan memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja yang mengalami hal serupa maka 8 (delapan) orang pemohon yang berstatus sebagai pegawai dan mantan pegawai PT. PLN (Persero) mengajukan permohonan *judicial review*.

H. Jhoni Boetja, dan ketujuh temannya termasuk Yekti Kurniasih yang merupakan Warga Negara Indonesia, dan kesemuanya bekerja di PT. PLN (Persero) mengajukan *judicial review*, permohonan pengujian UU Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi pada tanggal 2 Februari 2017. Adapun alasan H. Jhoni Boetja

[10] Rhona K.M. Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta: Pusat Studi Hak Asasi Manusia UII, 2008), hlm. 41.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

beserta temannya sebagai pemohon adalah mendalilkan bahwasanya Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) UUD 1945 dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. H. Jhoni Boetja, dan kawan-kawan memperjuangkan hak pekerja untuk dapat melangsungkan perkawinan dengan pekerja dalam satu perusahaan yang sama karena perkawinan adalah hak pribadi setiap orang dan tidak boleh dibatasi oleh siapapun juga termasuk pemberi kerja, serta karena pasal tersebut merugikan hak konstitusional.

Pada tanggal 7 Desember 2017 dalam Rapat Permusyawaratan Hakim yang dihadiri oleh 7 Hakim Konstitusi, dan diketuai oleh Anwar Usman telah memutus pengujian tersebut, dan diucapkan dalam Sidang Pleno MK yang terbuka untuk umum pada 14 Desember 2017 dengan hasil putusan yakni: "menyatakan frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.[11]

Pasca terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, ada kasus larangan menikah antar pegawai yang berujung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hingga kasus tersebut diangkat ke pengadilan. Berdasarkan Putusan No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn, Yanti Oktavia Sitorus, Umur 29 Tahun, Alamat Jalan Mutiara IV No.68, Komp. BTN Lk V, Kelurahan Selawan, Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatra Utara, Kristen, Perempuan

[11] Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

selanjutnya disebut sebagai Penggugat. Melawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPR-NBP-4) yang beralamat di Jalan Panglima Polem Nomor 93, Kota Kisaran Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatra Utara, selanjutnya disebut sebagai Tergugat.[12]

Peristiwa yang terjadi dalam kasus sengketa ketenagakerjaan ini Penggugat dulunya adalah karyawan dari perusahaan Tergugat yang bekerja sebagai posisi Staff Teller yang bekerja mulai bulan April 2011 sampai diakhirinya hubungan kerja oleh Tergugat pada tanggal 15 Januari 2018 karena Penggugat melakukan perkawinan dengan Sdr. Ginanda Manuel Famanto Rumahorbo yang juga bekerja di PT. BPR-NBP 4 tersebut.

Timbulnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat akibat dari perkawinan tersebut, dimana Tergugat menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 01/Dir/BPR NBP 4/1/2018 tanggal 15 Januari 2018 yang ditandatangani oleh Direktur Utama PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 4 bernama Ektapera Perangin-angin dan Direktur di PT. BPR-NBP 4 bernama Tombang Didik Sagala.

Alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat yaitu berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. BPR NBP 4 Bab II : Syarat-syarat kerja, Pasal 3 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Ayat 8 yang berbunyi : “Dalam rangka menjaga suasana kerja yang kondusif dan tata kelola perusahaan yang baik, maka setiap pekerja dilarang memiliki hubungan ikatan suami/istri dengan pekerja lainnya,

[12] Putusan No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn. hlm. 4.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

apabila di kemudian hari setelah bekerja terjadi hal demikian maka salah satu pekerja wajib mengundurkan diri secara sukarela".

Bahwa PHK yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat cacat hukum sehingga akibatnya batal demi hukum dan sudah sepatutnya untuk mempekerjakan kembali penggugat di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (NBP-4) pada jabatan yang sama sebelumnyasebagai Staff Teller.

Dalam keterangannya di persidangan yang termuat dalam jawaban tergugat, Tergugat membenarkan bahwa adanya peraturan perusahaan tersebut. Namun pihak Tergugat memberikan bukti-bukti lain adanya pelanggaran berat yang dilakukan Penggugat meskipun pelanggaran ini dilakukan jauh sebelum Penggugat melangsungkan pernikahan, diantaranya tidak berangkat memenuhi panggilan SP-I pada tanggal 28 Juli 2017. Kemudian pada saat melangsungkan pernikahan Penggugat tidak memohon izin kepada atasan, yang memohon izin hanya calon mempelai pria Sdr. Ginanda Manuel Famanto Rumahorbo. Hal tersebut menjadi pertimbangan hakim dalam memutus perkara ini.

Hakim di tingkat Pengadilan Negeri dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ini mengadili perkara dengan mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian, yaitu tentang uang pesangon yang jumlahnya hanya 7,5% dari yang didalilkan Penggugat. Kemudian menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena diskualifikasi atau mengundurkan diri.

Pada akhirnya pada tingkat kasasi Mahkamah Agung mengadili perkara ini dengan membatalkan putusan sebelumnya, menghukum Tergugat untuk

membayarkan pesangon sesuai jumlah yang didalilkan Tergugat (50% dari yang didalilkan Penggugat). Kemudian menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak Judex Facti dibacakan. Yang artinya, kasus ini dimenangkan oleh Tergugat/Pengusaha karena berhasil mempertahankan PHK terhadap Penggugat dengan sedikit kerugian.

Merujuk kembali pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, terkabulnya permohonan uji materiil Pasal 153 Ayat 1 huruf (f) penghapusan frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.", artinya pengusaha atau dalam kasus yang tertulis paragraf diatas yaitu pihak bank semestinya dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) meskipun telah tertuang dalam peraturan perusahaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 merupakan payung hukum bagi para pekerja yang bekerja di perusahaan yang terikat oleh perjanjian kerja, peraturan kerja, atau perjanjian kerja bersama. Kendati demikian, berdasarkan contoh kasus diatas, dalam pelaksanaan pasca adanya putusan ini masih perlu dikaji upaya-upaya apa yang dilakukan oleh pihak pengusaha/pemberi kerja dalam mempertahankan keputusannya melakukan PHK terhadap pekerja yang menjalin ikatan perkawinan dalam satu perusahaan yang tentunya masih tidak sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, namun bisa memenangkan suatu perkara bahkan hingga tingkat kasasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penyusun tertarik untuk menulis sebuah penelitian tentang Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Menjalin Ikatan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Perkawinan Dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah,Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penyusun dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap para pekerja dalam satu perusahaan yang melangsungkan perkawinan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017?
2. Apakah upaya yang harus dilakukan oleh pihak pemberi kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017?

C. Tujuan Dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk menjelaskan dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang memiliki ikatan perkawinan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.
b. Untuk mengkaji serta menjabarkan upaya yang harus dilakukan pihak pemberi kerja terhadap para pekerja yang menjalin ikatan perkawinan dalam urusan pekerjaannya tanpa menciderai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

2. Kegunaan Penelitian

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Adapun kegunaan yang hendak dicapai dapat dipetakan menjadi dua aspek yakni:

a. Kegunaan secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat berguna serta bermanfaat bagi pengembangan keilmuan yakni ilmu hukum pada umumnya, serta menambah referensi keilmuan dibidang hukum berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai hak pekerja atau buruh yang mengalami diskriminasi karena menjalin ikatan perkawinan dalam satu perusahaan.
b. Kegunaan secara praktis diharapkan dapat digunakan menjadi masukan kepada para pihak yang terkait khususnya pihak pemberi kerja agar dapat membuat kebijakan yang lebih tegas dan jelas dalam melindungi hak pekerja/buruh pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di Indonesia.

D. Telaah Pustaka

Telaah Pustaka adalah kajian terhadap hasil penelitian atau karya kontemporer yang membahas subjek yang sama, khususnya skripsi, tesis, desertasi atau karya akademik lain yang merupakan hasil penelitian.[13] Berikut merupakan bebarapa literatur yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini:

Pertama, penelitian pada tahun 2020 berbentuk skripsi yang dilakukan oleh Rian Kristianto Rakhman Perdana yang berjudul “Analisis Putusan Mahkamah

[13] Gugun El-Guyani, dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), hlm. 3-4.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pekerja Memiliki Ikatan Perkawinan Dengan Pekerja Lainnya di Dalam Satu Perusahaan (Studi Kasus di PT. Bank Mandiri Situbondo)."[14] Skripsi tersebut membahas tentang dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang peraturan kerja di PT. Bank Mandiri. Berbeda dengan skripsi yang disusun oleh penyusun, skripsi ini akan membahas perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh ketika menjalin ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Kedua, penelitian pada tahun 2019 berbentuk skripsi yang dilakukan oleh Faqih Afif Ridlo, yang berjudul "Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Uji Materiil Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ditinjau Dari Aspek Keadilan."[15] Skripsi tersebut membahas mengenai keadilan secara spesifik bagi pekerja dan pengusaha atas munculnya Putusan Mahkamah Kontitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Berbeda dengan skripsi yang disusun oleh penyusun, skripsi ini akan membahas perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh ketika menjalin ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[14] Rian Kristianto Rakhman Perdana, "Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pekerja Memiliki Ikatan Perkawinan Dengan Pekerja Lainnya di Dalam Satu Perusahaan (Studi Kasus di PT. Bank Mandiri Situbondo)," *Skripsi* Universitas Islam Malang (September 2020), hlm. 1-10.

[15] Faqih Afif Ridlo, "Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Uji Materiil Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ditinjau Dari Aspek Keadilan," *Skripsi* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (Oktober 2019), hlm. 1-9.

Ketiga, penelitian pada tahun 2019 berbentuk jurnal yang dilakukan oleh I Nyoman Agus Trisnadiasa dan Dewa Putu Tagel, yang berjudul "Konsekuensi Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Tenaga Kerja Yang Memiliki Ikatan Perkawinan Dengan Sesama Tenaga Kerja Dalam Satu Perusahaan."[16] Jurnal tersebut membahas mengenai polemik sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 serta kedudukan hukum setelah berlakunya putusan tersebut. Berbeda dengan skripsi yang disusun oleh penyusun, skripsi ini akan membahas perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh ketika menjalin ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Keempat, penelitian pada tahun 2020 berbentuk jurnal yang dilakukan oleh Hendrik Nathanael Saya, yang berjudul "Perlindungan Hak Membentuk Ikatan Perkawinan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan".[17] Jurnal tersebut membahas mengenai perkawinan sesama pekerja dalam perspektif hak asasi manusia (HAM). Berbeda dengan skripsi yang disusun oleh penyusun, skripsi ini akan membahas perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh ketika menjalin ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[16] I Nyoman Agus Trisnadiasa dan Dewa Putu Tagel, "Konsekuensi Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Tenaga Kerja Yang Memiliki Ikatan Perkawinan Dengan Sesama Tenaga Kerja Dalam Satu Perusahaan," *Vyavahara Duta*, Vol. XIV, No. 1 (Maret 2019), hlm. 35-43.

[17] Hendrik Nathanael Saya, "Perlindungan Hak Membentuk Ikatan Perkawinan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum:Alethea*, Vol. 4, No.1 (Agustus 2020), hlm. 41-56.

E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik memuat teori-teori atau kerangka konseptual yang akan digunakan untuk mengkaji permasalahan yang akan diteliti, yaitu:

1. Teori Perlindungan Hukum

   Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.[18]

   Fitzgerald menjelaskan teori pelindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dilain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni

[18] Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat atas kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan prilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.[19]

Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah pemberian pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.[20]

2. Teori Perjanjian Kerja

Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutnya dengan perjanjian perburuhan yang berbunyi sebagai berikut: "Perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah."[21]

Kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[19] *Ibid*., hlm. 54.

[20] *Ibid*., hlm. 55.

[21] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601 Huruf (a).

tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena para pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.[22]

Sedangkan pengertian perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Ketentuan ini merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Artinya ketentuan perjanjian kerja tidak dapat tidak diikuti, yaitu ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti.[23]

3. Teori Perkawinan

Secara yuridis dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1974 Pasal 1 menyatakan bahwa perkawinan adalah ikatan lahir dan batin antara seorang laki-laki dan seorang perempuan sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Pertimbangannya adalah negara Pancasila dimana sila pertamanya adalah Ketuhanan Yang Maha Esa, maka perkawinan erat sekali dengan

[22] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 50.

[23] *Ibid*., hlm. 51

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

agama/kehoranian, sehingga perkawinan bukan saja mempunya unsur batin/rohani juga mempunyai peranan yang penting.[24]

Definisi Perkawinan adalah pintu bagi bertemunya dua hati dalam naungan pergaulan hidup yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama, yang di dalamnya terdapat berbagai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak untuk mendapatkan kehidupan yang layak, bahagia, harmonis, serta mendapat keturunan.[25] Perkawinan itu merupakan ikatan yang kuat yang didasari oleh perasaan cinta yang sangat mendalam dari masing-masing pihak untuk hidup bergaul guna memelihara kelangsungan manusia di bumi. Perkawinan merupakan suatu persatuan. Persatuan itu diciptakan oleh cinta dan dukungan yang diberikan oleh seorang pria pada isterinya, dan wanita pada suaminya.

Perkawinan juga merupakan wujud eksistensi manusia dalam menjunjung tinggi hak asasi manusia (HAM). Negara sebagai organisasi tertinggi berperan dalam mengatur setiap hal yang berkaitan dengan warga negaranya, termasuk dalam hal hak asasi manusia yang dimiliki setiap warga negara, maka negara wajib mengakui dan melindungi hak asasi manusia, tanpa terkecuali.[26]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[24] Neng Djubaedah, *Pencatatan Perkawinan dan Perkawinan Tidak Dicatat Menurut Hukum Tertulis di Indonesia dan Hukum Islam* (Jakarta:Sinar Grafika, 2010), hlm. 13.

[25] A. Bachtiar, *Menikahlah, Maka Engkau Akan Bahagia* (Yogyakarta : Saujana, 2004), hlm. 24.

[26] B. Arif Sidharta, "Konsepsi Hak Asasi Manusia", *Jurnal Hukum Pro Justitia*, No.4 (Oktober 2002), hlm. 13.

Berdasarkan berbagai definisi tentang perkawinan di atas, dapat disimpulkan bahwa perkawinan merupakan ikatan lahir batin antara laki-laki dan perempuan sebagai suami isteri yang memiliki kekuatan hukum dan diakui secara sosial dengan tujuan membentuk keluarga sebagai kesatuan yang menjanjikan pelestarian kebudayaan dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan inter-personal.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adala suatu cara bertindak menurut sistem aturan atau tatanan yang bertujuan agar kegiatan praktis terlaksana secara rasional dan terarah sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dan optimal.[27] Agar mempermudah penyusun dalam menyusun penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan oleh penyusun adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian pustaka *(library research)* dengan cara mempelajari buku, literatur, jurnal ilmiah, website internet, untuk mendapatkan kerangka yang akan menjadi landasan dalam penilitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian normatif. Penelitian normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka, baik data primer maupun data sekunder.[28]

2. Sifat Penelitian

[27] Anton Bakker, *Metode-Metode Filsafat* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), hlm. 14.

[28] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm.13.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitik, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan masalah melalui pengumpulan, menyusun, dan menganalisis data, kemudian dijelaskan dan selanjutnya diberi penilaian.[29] Dalam hal ini penyusun mendeskripsikan masalah perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh ketika menjalin ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 kemudian menganalisis dengan peraturan-peraturan yang berlaku serta teori yang dikemukakan penulis.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan di dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Yuridis adalah metode menganalisis permasalahan dalam sebuah penelitian dari sudut pandang peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan normatif dari sudut pandang norma-norma yang berlaku.[30]

4. Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penelitian ini diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPER)
3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

[29] Rianto Adi, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum* (Jakarta: Granat, 2004), hlm. 128.

[30] Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 105.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

5) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan
6) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan
7) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017
8) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku, penelitian ilmiah, surat kabar, internet dan kamus hukum.[31]

c. Bahan Non-Hukum

Bahan non-hukum adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan non-hukum dapat berupa buku-buku non-hukum ataupun laporan-laporan penelitian non-hukum dan jurnal-jurnal non-hukum sepanjang memiliki relevansi dengan topik penelitian.[32]

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[31] Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), hlm. 67-69.

[32] *Ibid.*, hlm. 69.

Metode pengumpulan data merupakan suatu tahapan atau proses dalam penelitian untuk memecahkan masalah yang akan diteliti. [33] Dalam hal ini penyusun menggunakan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan dokumen-dokumen yang berisi bahan hukum untuk penyusunan skripsi ini.

6. Analisis Bahan Hukum

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data kualitiatif. Artinya analisis data dilakukan melalui pengaturan data secara logis dan sistematis. Dapat disimpulkan bahwa analisis data kualitiatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan berkerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih-memiliahnya menjadi satuan unit yang dapat dikelola, mensintesiskanya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa-apa yang penting, dan apa-apa yang dipelajari.[34]

G. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini disusun berdasarkan buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2021. Dalam mempermudah pembahasan, ketepatan dalam menguraikan, serta mendapat kesimpulan yang benar, penyusun membagi rencana skripsi ini menjadi beberapa bab dan setiap bab terdiri dari sub bab, dengan sistematika sebagai berikut:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[33] Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), hlm. 157.

[34] M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 247.

Bab pertama, merupakan pendahuluan terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Telaah Pustaka, Kerangka Teoritik, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab kedua, membahas Tinjauan perlindungan hukum pekerja/buruh yang menjalin ikatan perkawinan dalam satu perusahaan, yang terdiri dari penjabaran tentang hukum perkawinan dan perlindungan hukum hak-hak pekerja/buruh.

Bab ketiga, menyajikan pembahasan secara mendetail mengenai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang terdiri dari empat sub bab yaitu: dalil permohonan, konstruksi pertimbangan hukum, kerangka piker dan amar putusan mahkamah konstitusi tersebut.

Bab keempat, berisi pembahasan mengenai perlindungan hukum hak-hak buruh/pekerja yang menjalin ikatan perkawinan dan upaya yang dilakukan pengusaha dan pekerja untuk menciptakan hubungan kerja yang baik pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Bab kelima, yaitu bab penutup yang berisi kesimpulan yang ditarik dari uraian penelitian dan bertalian erat dengan pokok masalah dan saran yang disampaikan penyusun dari penelitian yang sudah dilakukan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah penyusun sampaikan di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2013 telah secara tegas memberikan perlindungan hak serta mewujudkan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang ingin melangsungkan perkawinan dengan rekan kerja satu perusahaan. Mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya dan 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 Negara Republik Indonesia dan tidak mempunyai kekuatan hukum megikat. Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah menyelaraskan hak/kewenangan konstitusional pekerja untuk melangsungkan perkawinan yang tercantum dalam Pasal 28B Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Aturan ini juga membatasi sikap diskriminatif pengusaha untuk dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja terhadap pekerja yang melangsungkan perkawinan, hal ini selaras dengan Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Upaya pihak pengusaha/pemberi kerja membuat kebijakan sah-sah saja ketika dilaksanakan atas dasar amanat Undang-Undang instansi tertentu. dan tidak menyalahi aturan hukum perjanjian. Bahkan ketika terjadi Perselisihan Hubungan Industrial segala upaya hukum dikerahkan misalnya dengan membawa bukti pelanggaran lain selain pernikahan antar sesama pegawai dalam satu perusahaan sesuai contoh kasus diatas, hal ini menjadi pertimbangan hakim dalam memutus suatu perkara karena kasus keperdataan menitikberatkan pada perjanjian yang berisi kesepakatan bagi para pihak. Namun demikian, upaya-upaya pemberi kerja ini tentunya dapat melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja untuk dapat melangsungkan perkawinan, dan tidak melaksanakan amanat Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017. Kewajiban pihak pengusaha/pemberi kerja terhadap pekerja yang melangsungkan perkawinan yang paling utama pasca terbitnya Putusan tersebut adalah membuat isi perjanjian, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang isinya tidak melarang pekerja/buruh melangsungkan perkawinan dengan sesama rekan kerja. Hal ini menjadi sikap dasar supaya tidak menciderai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2013.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Saran

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, maka penyusun merekomendasikan beberapa hal yakni:

1. Perlu adanya penegasan sikap dari Pemerintah untuk menerapkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 secara utuh. Karena

Peraturan Perundang-Undangan yang ada saat ini untuk instansi tertentu secara eksplisit masih menegaskan bahwa isi peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama bebas dibuat meskipun isinya melarang perkawinan antar pegawai. Hal ini membuat lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja di instansi tersebut.

2. Pentingnya sosialisasi dan urun rembug (diskusi) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait konstitusionalitas atas larangan perkawinan antar pegawai dalam satu kantor sebagai masukan Hakim Konstitusi di masa mendatang, ketika ada pengujian atas perubahan UU Ketenagakerjaan. Selain itu, seyogianya perlu penerangan sifat keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap pihak-pihak yang terkait agar Putusan MK tersebut berlaku secara efektif agar memahami dan melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Sehingga tidak ada lagi upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja yang bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

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

Putusan No. 12/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn.

Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 1538.P/DIR/2018 tentang Perkawinan Antar Pegawai.

B. Buku

Abdurrahman, *Sedikit Tentang Masalah Pencatatan Perkawinan Menurut UU No. 1 Tahun 1974: Dalam Masalah-Masalah Hukum Perkawinan di Indonesia*, Bandung: Alumni, 1978.

Adi, Rianto, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta: Granat, 2004.

Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Anggito, Albi dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: CV Jejak, 2018.

Asikin, Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.

Bachtiar, A., *Menikahlah, Maka Engkau Akan Bahagia*, Yogyakarta : Saujana, 2004.

Bakker, Anton, *Metode-Metode Filsafat*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Djubaedah, Neng, *Pencatatan Perkawinan dan Perkawinan Tidak Dicatat Menurut Hukum Tertulis di Indonesia dan Hukum Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

Djulmialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.

El-Guyani, Gugun, dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.

Erik, dkk. Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Pustaka Mahardika

G. Palguna, ID., *Pengaduan Konstitusional (Constitutional Compaint), Upaya Hukum Terhadap Pelanggaran Hak-hak Konstitusional Warga Negara*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

G. Palguna, ID., *Welfare State vs Globalisasi: Gagasan Negara Kesejahteraan Di Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, 2019.

Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Almanshur, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

Ghozali, Abdul Rahman, *Fiqh Munakahat*, cet. ke-6, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Hadjon, Philipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1983.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Hutagalung, Daniel dan A. Patra M. Zen, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

M Hadjon, Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1983.

Manulang, S., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995.

Prawirohamidjojo, Soetojo, *Pluralisme dalam Perundang-Undangan Perkawinan di Indonesia*, Surabaya: Airlangga Uviversity Press, 1986.

Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.

Salim H.S., Hukum Kontrak, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Salikin, Adang Djumhur, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia*, Yogyakarta: CV. Mitra Utama, 2011.

Shomad, *Penormaan Prinsip Syariah dalam Hukum Indonesia*, cet. ke-2, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Smith, Rhona K.M., *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: Pusat Studi Hak Asasi Manusia UII, 2008.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

Soemiyati, *Hukum Perkawinan Islam dan Undang-Undang Perkawinan*, cet. ke-6, Yogyakarta: Liberty, 2007.

Sumiarni, Endang, *Kedudukan Suami Isteri dalam Hukum Perkawinan*, Yogyakarta: Wonderful Publishing Company, 2005.

Supomo, Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.

Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: CV. Alfabeta, 2012.

Suwiryo. Broto, Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2017.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Wahyudi, Eko, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

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

C. Jurnal dan Skripsi

Dewi, Niken Puspitasari Ratna, "Praktek Permohonan Pengesahan Perkawinan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan" *Tesis* Universitas Diponegoro Semarang, 2007.

Manan, Bagir dan Susi Dwi Harijanti, "Konstitusi dan Hak Asasi Manusia", Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 3, No. 3, 2016.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Maringan, Nikodemus, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3, No.2, 2015.

Novenanty, Wurianalya Maria, "Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan", *Jurnal Ilmu Hukum Veritas Et Justitia*, Vol. 2, No. 1, Juni 2016.

Perdana, Rian Kristianto Rakhman, "Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Penghapusan Larangan Pekerja Memiliki Ikatan Perkawinan Dengan Pekerja Lainnya di Dalam Satu Perusahaan (Studi Kasus di PT. Bank Mandiri Situbondo)," *Skripsi* Universitas Islam Malang, Agustus 2020.

Ridlo, Faqih Afif, "Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Uji Materiil Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ditinjau Dari Aspek Keadilan," *Skripsi* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, September 2019.

Saya, Hendrik Nathanael, "Perlindungan Hak Membentuk Ikatan Perkawinan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum:Alethea*, Vol. 4, No.1, Agustus 2020.

Sidharta, B. Arif, "Konsepsi Hak Asasi Manusia", *Jurnal Hukum Pro Justitia*, No.4, Oktober 2002.

Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 2, Juni 2019.

Tarman, Mardiyantoso Eddy, "Romantika Pasangan Suami Isteri Sekantor", *Auditoria* Vol. V, No. 22, Januari-Februari 2011.

Trisnadiasa, I Nyoman Agus dan Dewa Putu Tagel, "Konsekuensi Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Tenaga Kerja Yang Memiliki Ikatan Perkawinan Dengan Sesama Tenaga Kerja Dalam Satu Perusahaan," *Vyavahara Duta*, Vol. XIV, No. 1, Maret 2019.

Vijayantera, I Wayan Agus, "Kajian Yuridis Larangan Adanya Ikatan Perkawinan Terhadap Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan", *Jurnal Analisis Hukum*,Vol. 1, No. 1, April 2018.

Wijayanti, Winda dan Alboin Pasaribu, "Konstitusionalitas Perkawinan Antar-Pegawai Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi", *Jurnal Konstitusi*, Vol.17, No.3, September 2020.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Website

https://www.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan, akses 29 Maret 2019.

Sitepu, M., "Menikahi rekan sekerja, wajar, atau sebaiknya dilarang?," http://www.bbc.com/indonesia/majalah-, akses 12 September 2022.

Wiwoho, Bimo, "Pekerja Dilarang Menikahi Teman Sekantor Diminta Melapor", https://www.cnnindonesia.com/nasional/20171220080621-20-263656/pekerja-dilarang-menikahi-temansekantor-diminta-melapor, akses 27 November 2022.

.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA