

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dilahirkan ke dunia, kemudian ia menjadi subjek hukum. Subyek hukum adalah penyanggah hak dan kewajiban. Salah satu hak yang ia sandang adalah hak untuk berkeluarga, dimana hak ini diatur pelaksanaannya oleh Undang-Undang. Hak berkeluarga ini merupakan salah satu hak asasi manusia yang diatur di dalam Pasal 28 B, ayat 1. Pasal ini menyatakan “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”¹

Perkawinan adalah hak setiap orang dan merupakan salah satu kebutuhan dasar dalam kehidupan manusia karena perkawinan dianggap sesuatu yang penting, maka pengaturan mengenai perkawinan diatur tidak hanya dalam Undang-Undang tetapi juga dalam agama dan kepercayaan yang dipeluk oleh masyarakat. Selain bertujuan untuk meneruskan keturunan dan juga adat, perkawinan juga bertujuan untuk kelangsungan marga maupun suku. Manusia juga membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya, pekerjaan maka kita dapat menghasilkan uang untuk memenuhi kehidupan kita dan keluarga. Keduanya merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat melanjutkan kehidupannya.²

¹ Wurianalya Maria Noveanty, Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan, *Jurnal Hukum*. 2016. VI 2, No. 1, hlm. 1

² Hanna Connia Purba, *Tinjauan Yuridis terhadap Klausul Baku Larangan Menikah Dengan Rekan Sekerja dalam Perjalanan Kerja Suatu Perusahaan*, Skripsi. Univeristas Indonesia. 2013, hlm. 1.

Undang-Undang Indonesia yang mengatur tentang perkawinan adalah Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Perkawinan. Undang-Undang Perkawinan mengatur

mengenai dasar dan syarat-syarat sahnya perkawinan bagi Warga Negara Indonesia. Pasal 2, ayat 1, Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa perkawinan adalah sah, apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya itu. Kemudian diatur lebih lanjut pada ayat 2, bahwa tiap-tiap perkawinan dicatat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

Terkait perkawinan, saat ini beberapa perusahaan baik perusahaan pemerintah, maupun swasta, menetapkan suatu klausul yang membatasi hak untuk melangsungkan perkawinan antara sesama karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Salah satu peraturan perundang-undangan yang mengatur pembatasan tersebut adalah pasal 153, huruf f, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mengizinkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja, sepanjang itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁴

Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu

³ Undang-Undang RI. No.1 Tahun 1974, *tentang Perkawinan*. Tahun 1974

⁴ Undang-Undang R.I, No. 13 Tahun 2003, *tentang Ketenagakerjaan*. Tahun 2003 No. 13, Pasal 153 huruf f.

perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Peraturan tersebut artinya memberikan ruang kepada para pengusaha untuk membuat perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang isinya memuat larangan bagi pasangan suami-istri untuk bekerja pada perusahaan yang sama tersebut.

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 dalam satu unit atau divisi.⁵

Perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama dibuat berdasarkan ketentuan Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mempunyai sifat terbuka dan adanya asas kebebasan berkontrak, dimana perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak, dimana satu pihak berjanji atau dianggap untuk melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.⁶

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

⁵ Mardiyantoso Eddy Tarman, *Romantika Pasangan Suami Istri sekantor*, Auditoria Vol. V No.22 Edisi Januari-februari 2011, hlm. 18.

⁶ Wirjono Prodjodikor, *Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Bandung: Sumur 1985, hlm. 11.

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban pada pihak. Dalam perjanjian tersebut terdapat bentuk perjanjian yaitu bentuk perjanjian tertulis dan bentuk perjanjian tidak tertulis atau lisan. Perbedaan keduanya adalah dalam hal kekuatan mengikat. Jika perjanjian dalam bentuk tertulis maka dapat dijadikan akta otentik atau bukti di muka hukum sedangkan perjanjian lisan hanya dapat dijadikan bukti jika dalam pembuatan perjanjian tersebut ada saksi yang mendengar serta melihat pembuatan perjanjian tersebut. Secara singkat dasar pembuatan dari perjanjian kerja sebenarnya sama dengan dasar pembuatan perjanjian pada umumnya.

Dasar dibuatnya suatu perjanjian kerja yaitu: Adanya kesepakatan kedua belah pihak; Adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun tambahan dalam hal ini adalah adanya upah yang ditetapkan dan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan. Pada umumnya perjanjian kerja merupakan perjanjian sepihak. Dimana digunakan istilah *take it or leave it*. Pihak buruh atau karyawan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan saran atau sanggahan atas perjanjian yang telah dibuat oleh pemberi kerja.

Perjanjian diatur dalam buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengacu pada Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang memberikan pengaturan bahwa semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.⁷

Pembatasan tersebut artinya apabila antara karyawan melangsungkan perkawinan, maka salah satu dari mereka harus mundur dari perusahaan atau bahkan mendapat PHK berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini tidak secara eksplisit dinyatakan sebagai larangan kawin, namun perusahaan dalam hal ini secara halus menghimbau pekerjanya untuk tidak bekerja satu atap dengan pasangan suami atau istrinya.

Pro dan kontra banyak terjadi saat ini. Kebijakan ini banyak dipertentangkan apalagi oleh buruh maupun karyawan yang memiliki hubungan keluarga khususnya hubungan suami istri dengan rekan kerjanya. Beberapa perusahaan bahkan menetapkan bahwa jika buruh atau karyawan melanggar peraturan tersebut maka kemungkinan terburuk adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik pada satu orang atau kepada keduanya. Kedudukan yang tidak seimbang anatar karyawan dan perusahaan mengakibatkan adanya kedudukan yang tidak seimbang sehingga mengakibatkan karyawan harus memenuhi PKB (Perjanjian Kerja Bersama), PP (Peraturan Perusahaan) ataupun PK (Perjanjian Kerja) yang telah dibuat oleh perusahaan yang mengakibatkan peraturan tersebut dapat merugikan pekerja yang memiliki hubungan dengan rekan kerjanya.

Berdasarkan realita globalisasi saat ini terdapat beberapa masalah yang terkadang membuat individu maupun kelompok, pekerjaan dan juga rumah tangga

⁷ Ardiwinata, Febriandi, *Analisis Yuridis Larangan Suami Isteri Bekerja Pada Perusahaan Yang Sama Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Thesis, Universitas Kristen Maranatha, hlm. 8.

menjadi terganggu. Salah satunya terkait kebolehan nikah antar pegawai dalam satu kantor dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No, 13/PUU/XV/2017.

Putusan yang dikeluarkan Mahkamah Konstitusi terkait dengan kewenangannya bersifat final dan tidak bisa untuk diajukan upaya hukum. Sebab Mahkamah Konstitusi merupakan salah satu lembaga Negara yang melakukan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Institusi kehakiman ini mempunyai wewenang untuk melakukan judicial review (uji materil) Undang-Undang (UU) terhadap Undang-Undang Dasar (UUD(1945)).⁸

Bahwa berdasar duduk perkara Putusan Mahkamah Konstitusi NO. 13/PUU.XV/2017 permohonan judicial review (uji materil) Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang menyatakan “Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerka/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” adalah bertentangan dengan UUD 1945.⁹

Bahwa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah suatu kesepakatan atau perikatan, dan merupakan Undang-Undang bagi yang mengadakannya, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang berbunyi, “ Semua persetujuan yang buat sesuai dengan Undang-Undang berkaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang

⁸ CST Kansil dan Christine ST Kansil, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia (Pengertian Tata Hukum Neara dan Perkembangan Pemerintah Indonesia Sejak Proklamasi Kemerdekaan 1945 Hingga Kini)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 187.

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 153,40.

membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.¹⁰

Bahwa dengan dihapusnya frase “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan “tidak boleh ada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang melarang pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan”. Dengan timbulnya kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan dari seseorang kepada orang lain inilah lahir hubungan kerja. Hubungan kerja adalah sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah terjalin bersama oleh pekerja dengan pengusaha dimana masing-masing pihak memperoleh hak-haknya dan harus menjalankan kewajiban-kewajiban tertentu.¹¹

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1997 Pasal 1, Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, seperti halnya perusahaan yang sedang diteliti oleh penulis PT.BPRS HIK Parahyangan.

Berdirinya PT. INDUK Harta Insan Karimah merupakan hasil kesepakatan Rapat Kerja (RAKER) Harta Insan Karimah (HIK) Group yang pertama (1) yang diselenggarakan pada tanggal 11-12 November 2007 dengan tugas yang diberikan kepada Perseoan untuk mengembangkan jaringan BPRS Harta Insan Karimah

¹⁰ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1338, 238.

¹¹ Hartono Widodo, Judiantoro, *Segi Hukum*, hlm. 9.

(HIK) Group di Indonesia (natiowide), melakukan pengawasan pada BPRS Harta Insan Karimah (HIK) Group sebagai wujud dari perpanjangan tugas komisaris BPRS HIK, seraf berfungsi sebagai coordinator dalam mengkaji dan menghasilkan strategi bisnis bersama yang meliputi system manajemen, kinerja perseroan, kerjasama pembiayaan, pengembangan zakat, infaq, dan shodaqoh, strategi inisiatif dan perencanaan perusahaan.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Insan Karimah mulai efektif beroperasi pada bulan September 2006. Berkedudukan di Jl. Percobaan No.1 Cileunyi Kab. Bandung. Terdapat peraturan perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah yang tercantum dalam Bab vii Hubungan Kerja Pasal 4 tentang syarat dan ketentuan penerimaan karyawan:¹²

1. Persyaratan calon karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Warga Negara Indonesia
 - b. Beragama islam dan harus melaksanakan dan menjalankan ibadah syariah dan mewujudkan akhlaqul karimah
 - c. Berusia sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat penerimaan
 - d. Berbadan sehat menurut keterangan dokter
 - e. Tidak terlibat dalam kegiatan atau keanggotaan dari organisasi terlarang
 - f. Tidak mempunyai hubungan keluarga (Orang tua, Anak, Mertua, Kakak, Adik, Ipar, Suami, Istri)
 - g. Tidak diberhentikan dengan tidak hormat sebagai karyawan suatu lembaga/perusahaan
 - h. Bukan karyawan yang sudah diberhentikan oleh BPRS HIK Parahyangan
2. Tahapan penerimaan karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Mekanisme seleksi meliputi pengumuman lowongan kerja, seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, pengumuman penerimaan.
 - b. Mekanisme penerimaan meliputi surat persetujuan direksi, persetujuan penawaran, penerimaan
3. Karyawan yang telah diterima wajib menyerahkan ijazah pendidikan terkahir (dokumen asli) kepada Sumber Daya Insani (SDI)

¹² Peraturan Perusahaan, PT. BPRS HK Parahyangan, 2019, hlm. 2.

Selanjutnya terdapat Peraturan Perusahaan di PT. BPRS HIK Parahyangan dalam Bab Vii Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 29 tentang ketentuan PHK:¹³

1. Peraturan dengan segala daya upaya akan mengusahakan untuk tidak terjadi SALA terhadap karyawan dengan melakukan pembinaan terhadap karyawan, atau memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.
2. Pelaksanaan PHK diatur sesuai dengan peraturan perundang-perundangan yang berlaku
3. PHK tidak akan dilakukan;
 - a. Selama karyawan dalam keadaan sakit bukan akibat kecelakaan kerja menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi 12 (dua belas) bulan terus menerus
 - b. Selama karyawan mempunyai kewajiban terhadap Negara menurut undang-undang
 - c. Hal-hal lain yang diatur oleh undang-undang dan/atau peraturan pemerintah lainnya
4. PHK antar perusahaan dengan karyawan dapat terjadi karena:
 - a. Atas permintaan karyawan sendiri, yang diajukan kepada perusahaan minimal 1 (satu) bulan sebelum berhenti kerja dengan menyampaikan surat pengunduran diri
 - b. Disamakan dengan pengunduran diri atas permintaan sendiri
 - c. PHK akan dilakukan perusahaan apabila:
 - 1) Karyawan yang ditahan oleh pihak berwajib dengan tuduhan dengan melakukan tindakan pidana diluar perusahaan yang melebihi jangka waktu 6 (enam) bulan
 - 2) Keputusan pengadilan bahwa karyawan terbukti melakukan perbuatan tindak pidana
 - 3) Keputusan pemerintah dan/atau perusahaan untuk menghentikan kegiatan perusahaan
 - 4) Terdapat kelebihan tenaga kerja berhubungan dengan adanya perubahan formasi kepegawaian atau karena kegiatan perusahaan berkurang/menurun.
 - 5) Karyawan menderita penyakit yang berkepanjangan dan terus menerus hingga melebihi waktu 12 (dua belas) bulan
 - 6) Karena terjadi pernikahan sesama karyawan
 - 7) Hal-hal lain yang tidak dapat memungkinkan hubungan kerja dapat diteruskan
 - d. Karyawan yang meninggal dunia mengakibatkan PHK dengan sendirinya
 - e. Karyawan yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun akan mengakibatkan PHK secara hormat dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan atau permintaan sendiri, tidak akan mendapatkan uang pesangon, jasa atau ganti kerugian,

¹³ Peraturan Perusahaan, PT. BPRS HK Parahyangan, 2019, hlm. 14.

kecuali ada pertimbangan lain dari direksi dengan tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku

6. PHK yang diakibatkan karena karyawan melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. Penipuan, pencurian, dan penggelapan barang/uang milik perusahaan atau teman sekerja, atau relasi/mitra kerja perusahaan.
 - b. Minum-minuman keras yang memabukkan, dan atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan
 - c. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian
 - d. Menganiaya, mengancam secara fisik/mental, menghina, menyerang atau mengintimidasi rekan kerja atau relasi/mitra perusahaan, dan memperdagangkan barang terlarang.
 - e. Membocorkan rahasia nasabah/perusahaan yang mencemarkan nama baik perusahaan
 - f. Karyawan melakukan dokumen internal atau eksternal perusahaan
 - g. Karyawan melakukan rekayasa atau manipulasi transaksi yang merugikan secara materi maupun immaterial
 - h. Melakukan perbuatan lainnya yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih
 - i. Memalsukan data nasabah, transaksi dan data perbankan lainnya
 - j. Memalsukan atau meniru paraf atau tanda tangan orang lain dengan alasan atau tujuan apapun
 - k. Memalsukan dokumen, surat-surat bukti, kwitansi-kwitansi yang berhubungan dengan perusahaan
 - l. Meminta dan atau menerima imbalan dalam bentuk uang dan barang dari nasabah
 - m. Pengulangan atas peringatan kedua/ketiga
 7. Kompensasi yang diberikan atas keputusan PHK sesuai dengan undang-undang yang berlaku
 8. Ketentuan PHK ditetapkan dalam ketentuan tersendiri
- Penulis kemudian tertatik dengan permasalahan adanya peraturan larangan

suami istri di perusahaan tersebut, sehingga mencoba untuk mengkaji dan

melakukan penelitian dengan judul "**Tinjauan Yuridis terhadap Suami Istri**

Disatu Kantor Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017

Dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. BPRS HIK Parahyangan)"

B. Rumusan Masalah

Mengacu kepada latar belakang yang telah penulis paparkan, maka penulis mencobu untuk mengajukan beberapa pertanyaan, diantaranya:

1. Bagaimana Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU/XV/2017 terhadap Pasal 153 Huruf (f) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan Pasal 153 Huruf (f) di PT. BPRS HIK Parahyangan sebelum dan sesudah keluarnya putusan Mahknmah Konstitusi No. 13/PUU/XV/2017?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu kepada rumusan masalah diatas tentunya ada tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini. Adapun tujuan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU/XV/2017 terhadap Pasal 153 Huruf (f) Undang-Undang No. 13 Taliun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Pasal 153 Huruf (f) di PT. BPRS HIK Parahyangan sebelum dan sesudah keluarnya putusan Mahknmah Konstitusi No. 13/PUU/XV/2017

D. Kegunaan Penelitian

Mengacu kepada rumusan masalah diatas tentunya ada kegunaan yang hendak dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Untuk memberikan pemikirin ilmiah dalam rangka mengembangkan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan dalam larangan suami istri disatu kantor khususnya.
- b. Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam memberikan pengetahuan dan wawasan tentang larangan suami istri disatu kantor.
- c. Hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam larangan suami istri disatu kantor.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini akan berguna dalam memberikan jawaban terhadap masalah yang sedang diteliti dalam upaya hukum yang akan ditempuh terhadap larangan suami istri di kantor PT.BPRS HIK Parahyangan.
- b. Diharapkan agar skripsi ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi instansi terkait.

E. Kerangka Pemikiran

Hukum Ketenagakerjaan dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*, dengan pengertian yang masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-

masing ahli hukum memiliki sudut pandang yang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat yang lainnya.

Sebagai perbandingan, menurut pendapat berbeda ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:²⁴

a. Soepomo dalam Manulang menyebutkan bahwa:

"Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah":

b. Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, menyebutkan bahwa:

"Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenagakerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur,

¹⁴ Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Op cit*, hlm. 5.

dan merata, baik materil, maupun spiritual. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan zaman, serta peluang pasar di dalam dan di luar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya serta peningkatan peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional pada khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan. Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam atau di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial.

Berbagai perlindungan ini diperlukan untuk menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan banyak keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja serta peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan

pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan insdustrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Setiap manusia mempunya hak dan kewajiban bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, Hak Asasi Manusia sebagai hak dasar yang dimiliki manusia, eksistensinya melekat pada kodrat manusia sejak dilahirkn. Hal tersebut juga sebagai tanda bahwa in adalah "manusia". HAM dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia, bukan karena diberikan oleh Negara, hukum ataupun pemberian manusia lainnya. Manusia yang dimaksud adalah "semua manusia" memiliki hak asasi yang dianugrahi oleh Sang Penciptanya, yakni Tuhan Yang Maha Esa, sehingga "semuu manusia" karena hak yang dimiliki mempunyai martabat tinggi dan keberadaannya harus diakui, dihormati, serta dijunjung tinggi oleh "semua mansuia" di dunia Dengan demikian HAM bersifat universal, artinya keberlaukannya tidak dibatasi oleh tempat (berlaku dimana saja), tidak dibatasi oleh waktu (berlaku kapun saja), tidak terbatas hanya pada orang orang tertentu (berlaku untuk siapasaja). serta tidak dapat diambil, dipisahkan dan dilanggar oleh siapapun.

Hak asasi manusia dibutuhkan manusia untuk martabat kemanusiannya. juga digunakan sebagai landasan moral dalam bergaul atau berhubungan sesama manusia. Oleh karena itu, "semua manusia" yang menyadari dirinya

sebagai "manusia seutunya", demi eksistensi dan pengakuan Hak asasi manusia yang dimilikinya, dalam rangka

Landasan konstitusional mengenai larangan suami istri disatu kantor ini adalah pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945¹⁵ yang berbunyi:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.**)
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. **)

Konstitusi telah menjamin mengenai perlindungan hukum yang sama kepada setiap orang, dengan tidak membeda-bedakan berdasarkan, suku, ras, etnis, agama maupun perbedaan yang lainnya. Juga konstitusi telah menjamin akan pekerjaan setiap orang mengenai perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja baik antara kreditur dengan debitur, ataupun antar sesama kreditur.

Penyusunan konstitusi dalam hal ini Undang-Undang Dasar 1945 secara jelas sebenarnya beranjak pada filsafat futuistik, yang dikemukakan oleh Roscoe Pound yang dikenal sebagai filsafat hukum yang melihat peranan hukum sebagai *las tool of social engineering*¹⁶ Asas ini kemudian di Indonesia lebih dimodifikasi oleh Mochtar Kusumaatmaja yang mengatakan hukum merupakan suatu alat pembaharuan serta untuk memelihara ketertihan dalam

¹⁵ Majelis Permusyawaratan Rakyat, *Undang-Undang Dasar 1945*, Cetakan kedua belas, Sekretariat Jenderal MPR RI, Jakarta 2013, hlm. 155.

¹⁶ Pipin Syarifin, *Pengantar Ilmu Hukum*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 1998, hlm. 15.

masyarakat itu karena mengingat fungsinya, sifat Hukum adalah konservatif artinya Hukum bersifat memelihara dan mempertahankan yang telah tercapai.¹⁷ Termasuk dalam hal larangan suami isteri disatu kantor.

Menjadi pasangan suami isteri bukan hanyalah perkara legal dimata hukum ketatanegaraan, banyak hal yang harus ditempuh untuk menjalankan kehidupannya sebagai pasangan suami isteri. Salah satunya yaitu pemenuhan kebutuhan dalam hal sandang, pangan, dan papan untuk kelangsungan kehidupan. Pemenuhan kebutuhan menjadi hal yang sangat penting karena setelah berstatus pasangan suami isteri maka harus memenuhi kebutuhan tersebut secara bersama-sama. Untuk memenuhi kebutuhan sebagai bagian dari penunjang hidup salah satu cara yang di lakukan yaitu dengan bekerja.

Namun sayangnya tidak semua perusahaan memberikan kebebasan bagi pasangan suami isteri bekerja dalam satu perusahaan yang sama. Hal tersebut disampaikan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama yang menyatakan pembatasan kerja bagi pasangan suami isteri yang bekerja dalam satu kantor, sesuai pasal 153, huruf f, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁸ Menurut pasal tersebut perusahaan tidak diperbolehkan melakukan pemutusan kerja bagi karyawan yang memiliki status pertalian darah atau ikatan perkawinan dan bekerja dalam satu kantor kecuali

¹⁷ Mochtar Kusumaatmaja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*. PT. Alumni Bandung. 2002, hlm. 13

¹⁸ Undang-Undang R.I., No. Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*. Tahun 2003 No. 39, Pasal 153 huruf f.

telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU/XV/2017 yang menyatakan pasangan suami isteri diperbolehkan bekerja dalam satu kantor. maka perusahaan tidak bisa menetapkan aturan yang melarang karyawannya menikah dengan rekan kerja satu kantor. Ketua Majelis Hakim Mahkamah Kontitusi Arif Hidayat dalam sidang pleno di gedung Mahkamah Kontitusi, Jakarta Pusat. Kamis (14/12/2017) menyatakan bahwa Ketua Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan penghapusan peraturan yang melarang suami stri bekerja dalam satu kantor. Dalam pertimbangan, Mahkamah Konstitusi menyatakan, pertalian darah atau perkawinan adalah takdir, hal yang tak dapat dielakkan. Selain itu, dengan adanya perkawinan, tidak ada hak orang lain yang terganggu,

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif analisis, yaitu menggambarkan ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori hukum dan kemudian melihat penerapannya menyangkut dalam masalah penelitian ini yang kemudian untuk disusun, dijelaskan, dan di analisis.

Metode yang penulis gunakan adalah metode yuridis normatif, atau disebut juga penelitian hukum dokrinal yaitu penelitian hukum yang

menggunakan sumber data sekunder.¹⁹ Yaitu yang berupa hukum positif dengan meneliti bagaimana ketentuan hukum positif tersebut dalam prakteknya.

Penelitian yang berupa studi lapangan merupakan penelitian secara rinci terhadap persesuaian pelaksanaan antara peraturan perundang-undangan dengan kenyataan lapangan, dalam hal ini adalah peraturan larangan suami istri disatu kantor psea putusan Mahkamah konstitusi No.13/PUU/XV/2017.

2. Sumher Data

a. Sumber Data

Sumber data yung diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data primer. adalah data-data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti²⁰, melalui wawancara dengan narasumber terkait peraturan suami istri disatu kantor pasca putusan Mahkamah konstitusi No. 13/PUUXV/2017, schinngga akan ditemukan kendala-kendala yang dihadapi untuk kemudian menghasilkan solusi pemecahan masalah.
- 2) Data sekunder, yaitu data-data yang erat hubungannya dengan data hukum primer dan dapat miembantu menganalisis dan memahami data hukum primer.

b. Jenis Data

¹⁹ Ronny Hanitidjo Soemitro. *Metdologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta. 1985, hlm.52.

²⁰ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian dan Hukum*, Granit, Jakarta, 2004. Hlm. 106.

Dalam penulisan skripsi ini, jenis data yang digunakan penulis adalah:

- 1) Jenis data primer, yaitu jenis data yang mengikat yang terdiri dari norma dasar atau kaidah dasar yaitu Undang-Undang Dasar 1945, dan peraturan perundang-undangan lainnya, diantaranya:
 - a) Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan
 - b) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (I) huruf f tentang Ketenngakerjaan
 - c) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1338, dan
 - d) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjann
- 2) Jenis data sekunder, yaitu jenis data yang memberikan penjelasan terhadap jenis data primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian. hasil karya ahli-ahli hukum dan literatur-literatur yang berkaitan dengan objek penelitian.
- 3) Jenis data tersier, yaitu jenis data yang memberikan perunjuk maupun penjelasan terhadap data primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedi dan indeks komulatif.

3. Teknik Pengolahan data

Teknik pengolahan data yang penulis dalam penclitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi pustaka

Yaitu melakukan analisa terhadap literatur-literatur yang berkaitan serta relevan dengan masalah yang diteliti.

b. Observasi

Yaitu penulis meninjau dengan mengamati secara dekat keadaan yang sebenarnya pada PT BPRS HIK Parahyangan. sehingga observasi disini dapat di jadikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan cara objektif terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.

c. Wawancara

Yaitu penulis mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait yang ada relevansinya dengan objek yang di teliti. Wawancara ini dilakukan melalui beberapa pertanyaan yang diajukan kepada informan dan responden yang terpilih. Wawancara ini di lakukan dengan lembaga yang bersangkutan yaitu. dengan PT. BPRS HIK Parahyangan.

d. Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara kuantitatif, yaitu pertama-tama mengumpulkan data-data kemudain diklasifikasikan sesuai dengan tujuan penelitian, setelah itu menafsirkan dan menarik kesimpulan dengan memperhatikan rumusan dan kaidah-kaidah yang berlaku dalam penelitian.

e. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPRS HIK Parahyangan
JI.Percobaan no.38 B Ds.cileunyi Kab.Bandung 40621.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG