

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan nasional merupakan upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Sistem perencanaan pembangunan nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang akan dilaksanakan oleh unsur penyelenggaraan negara dan masyarakat di tingkat daerah dan pusat.

Pembangunan nasional dilaksanakan secara berencana, menyeluruh, terpadu, terarah bertahap dan berlanjut untuk memicu peningkatan kemampuan nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan yang sejajar dan sederajat dengan bangsa lain yang maju. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Menyatakan sebagai berikut :

“Sistem perencanaan pembangunan nasional adalah satu kesatuan tata cara pembangunan untuk menghasilkan rencana – rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan jangka tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara Negara dan masyarakat di tingkat pusat dan daerah”

Mewujudkan kesejahteraan rakyat merupakan tujuan negara modern. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk menyejahterakan rakyat, salah satunya dengan melakukan Pembangunan Nasional. Pembangunan Nasional dimaknai dengan usaha bersama antara rakyat dan negara untuk memperbaiki diri ke arah

yang lebih baik lagi dari sebelumnya yang tentunya tetap pada tujuan negara untuk menjahterakan rakyat.

Pembangunan nasional dapat di mulai dengan merencakana pembangunan hukum nasional, sebab hukum menjadi sentral utama untuk mengatur kehidupan sebagai bentuk usaha antara rakyat dengan negara dalam rangka melakukan pembangunan nasional. Maka langkah yang lebih baik dilakukan agar pembangunan nasional dapat terealisasi ialah dengan melakukan pembangunan hukum nasional.

Konsep pembangunan hukum nasional mensyaratkan bahwa kepentingan masyarakat harus menjadi prioritas utama. Sehingga tahapan pembangunan hukum nasional diarahkan untuk menciptakan sistem hukum nasional yang sesuai dengan kebutuhan bangsa Indonesia. Saat ini, keberadaan hukum sebagai sarana pembangunan sudah berkembang begitu pesat, mengikuti dinamisnya kehidupan masyarakat. Bahkan saat ini semakin banyak cabang-cabang ilmu hukum yang lahir seiring dengan kebutuhan masyarakat. Salah satu cabang ilmu hukum yang berkembang cukup pesat dan menjadi perbincangan hangat adalah terkait Hukum Ketenagakerjaan.

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 <sup>1</sup>

Undang-Undang Republik 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.

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 berbunyi sebagai berikut:

“pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;”

---

<sup>1</sup> Hanna Connia Purba, *Tinjauan Yuridis terhadap Klausul Baku Larangan Menikah Dengan Rekan Sekerja dalam Perjalanan Kerja Suatu Perusahaan*, Skripsi, Universitas Indonesia, 2013, hlm. 1.

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. Namun di revisi lagi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 153 huruf (f) dikarenakan sangat merugikan buruh/pekerja. Tentang Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut:

“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. menikah;
- e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
- g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”

Pasal tersebut menjelaskan di huruf f bahwa suami isteri atau mempunyai pertalian darah itu di perbolehkan kerja di satu perusahaan, jadi perusahaan tidak

mempunyai alasan untuk melarang suami isteri kerja di satu kantor. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan di luar sana yang masih menerapkan larangan suami isteri atau mempunyai pertalian darah kerja di satu unit perusahaan.

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<sup>2</sup>.

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<sup>3</sup>

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam perjanjian tersebut terdapat bentuk perjanjian yaitu bentuk perjanjian tertulis dan bentuk perjanjian tidak tertulis atau lisan. Perbedaan

---

<sup>2</sup> Mardiyantoso Eddy Tarman, *Romantika Pasangan Suami Isteri sekantor*, Auditoria Vol. V No.22 Edisi januari-februari 2011, hlm. 18.

<sup>3</sup> Wirjono Prodjodikor, *Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Sumur,Bandung, 1985, hlm. 11.

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 sebagai berikut:<sup>4</sup>

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2. Adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. 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 ambil atau tinggalkan (*take it or leave it*) yaitu keadaan seseorang yang ingin melakukan perjanjian, artinya bisa setuju atau tidak setuju. 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

---

<sup>4</sup>R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung, 2007, hlm. 18.

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<sup>5</sup>.

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.

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

---

<sup>5</sup> 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 tentang ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Konstitusional itu menguji materi dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1) huruf f sangatlah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2)

Putusan yang dikeluarkan Mahkamah Konstitusi terkait dengan kewenangannya bersifat final dan tidak dapat 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 materi) Undang-Undang (UU) terhadap Undang-Undang Dasar (UUD 1945)<sup>6</sup>.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka para Pemohon mempunyai kedudukan hukum dan kepentingan konstitusional untuk mengajukan permohonan pengujian Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13 Tahun 2003 terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena menurut para Pemohon pasal tersebut mengandung materi muatan yang bersifat menghilangkan dan menyebabkan pemutusan hubungan kerja para Pemohon disebabkan terjadinya perkawinan dalam satu perusahaan, sehingga para Pemohon kehilangan jaminan kerja dan penghidupan yang layak.

Bahwa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah suatu kesepakatan atau perikatan, dan merupakan Undang-Undang bagi

---

<sup>6</sup> CST Kansil dan Christine ST Kansil, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia, Pengertian Tata Hukum Negara dan Perkembangan Pemerintah Indonesia Sejak Proklamasi Kemerdekaan 1945 Hingga Kini*, Rineka Cipta, Jakarta, 2008, hlm. 187.



yang mengadakannya, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang berbunyi sebagai berikut:

“ Semua persetujuan yang buat 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. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.<sup>7</sup>

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<sup>8</sup>.

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 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Insan (BPRS) Harta Insan Karimah (HIK) Group di Indonesia (natiowide), melakukan pengawasan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Insan (BPRS) Harta Insan Karimah (HIK) Group sebagai wujud dari perpanjangan tugas komisaris Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Insan (BPRS) Harta Insan Karimah (HIK), seraf berfungsi sebagai coordinator dalam mengkaji dan menghasilkan strategi bisnis bersama yang meliputi system manajemen, kinerja perseroan,

---

<sup>7</sup>Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1338, 238.

<sup>8</sup> Judiantoro Hartono Widodo, *Segi Hukum*, Ed. 1, cet 3, Rajawali, Jakarta, 1992.hlm.38.

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:<sup>9</sup>

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 terakhir (dokumen asli) kepada Sumber Daya Insani (SDI)

---

<sup>9</sup> PT. BPRS HIK Parahyangan, *Peraturan Perusahaan* , KABUPATEN BANDUNG, 2019.

Selanjutnya terdapat Peraturan Perusahaan di PT. BPRS HIK Parahyangan dalam Bab Vii Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 29 tentang ketentuan PHK:<sup>10</sup>

1. Peraturan dengan segala daya upaya akan mengusahakan untuk tidak terjadi PHK 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.

---

<sup>10</sup> PT. BPRS HIK Parahyangan, *Peraturan Perusahaan*, BANDUNG, 2019.

5. Karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan atau permintaannya sendiri, tidak akan mendapatkan uang pesangon, jasa atau ganti kerugian, 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,

Melihat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Bank Penerimaan Rakyat

Syariah Insan (BPRS) Harta Insan Karimah (HIK) ketentuan mengenai Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) tentang suami isteri di satu perusahaan yang terdapat pada

Pasal 153 huruf f Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang seharusnya tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) suami isteri di satu perusahaan di cantumkan.

Berangkat dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis mencoba untuk mengkaji dan melakukan penelitian serta mengangkat tema penelitian dengan judul **“ANALISIS YURIDIS STATUS KERJA SUAMI ISTERI PADA PT. BPRS HIK PARAHYANGAN KABUPATEN BANDUNG DIHUBUNGAN DENGAN PASAL 153 HURUF F UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”**

### **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana status kerja suami isteri pada satu perusahaan di PT BPRS HIK Parahyangan Kabupaten Bandung dihubungkan dengan Pasal 153 huruf F Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja di PT. BPRS HIK Parahyangan Kabupaten Bandung?

### **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 status kerja suami istri pada satu perusahaan di PT BPRS HIK Parahyangan Kabupaten Bandung dihubungkan dengan Pasal 153 huruf F Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja di PT. BPRS HIK Parahyangan Kabupaten Bandung

#### **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 D pemikirin ilmiah dalam rangka mengembangkan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya dalam larangan suami istri disatu perusahaan.
  - b. Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam memberikan pengetahuan dan wawasan tentang larangan suami istri disatu perusahaan.

- c. Hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam larangan suami istri disatu perusahaan.
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. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Insan Harta Insan Karimah (BPRS-HIK) Parahyangan.
    - b. Diharapkan agar skripsi ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi instansi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Insan Harta Insan Karimah (BPRS-HIK) Parahyangan.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Manusia dilahirkan ke dunia, kemudian manusia menjadi subjek hukum. Subyek hukum adalah penyanggah hak dan kewajiban. Salah satu hak yang manusia 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 sebagai berikut:

“Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Wurianalya Maria Noveanty, *Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan*, Jurnal Hukum, 2016, VI 2, No, 1, hlm.1

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:<sup>12</sup>

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

---

<sup>12</sup> Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op cit, hlm. 5



masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, 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.

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 sebagai berikut:

“ Semua persetujuan yang buat 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. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup>Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1338.

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<sup>14</sup>.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

“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. Berbagai perlindungan ini diperlukan untuk menjamin rasa aman, tenang, 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

---

<sup>14</sup> Judiantoro Hartono Widodo, *Segi Hukum*, Ed. 1, cet 3, Rajawali, Jakarta, 1992.hlm.38.

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 dilahirknn. 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 "semua 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 keberlakuannya 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 1945<sup>15</sup> 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 *law is tool of social engineering*.<sup>16</sup> Asas ini kemudian di Indonesia lebih dimodifikasi oleh Mochtar Kusumaatmaja yang mengatakan hukum merupakan suatu alat pembaharuan serta untuk memelihara ketertihan dalam masyarakat itu karena mengingat fungsinya, sifat Hukum adalah konservatif artinya Hukum

---

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

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

bersifat memelihara dan mempertahankan yang telah tercapai.<sup>17</sup> 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 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 sudah jelas melanggar Pasal 153, huruf (f), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja<sup>18</sup>. Menurut pasal tersebut perusahaan tidak diperbolehkan melakukan pemutusan kerja bagi karyawan yang memiliki status pertalian darah atau ikatan perkawinan dan bekerja dalam satu kantor .

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 ayat (4) berbunyi sebagai berikut:

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

---

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

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

Berdasarkan Pasal tersebut di jelaskan bahwa adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja itu di lakukan oleh salah satu pihak di mana dalam hal ini di lakukan oleh pihak perusahaan karena adanya ketidaksesuaian pendapat antara atasan dengan bawahan, sehingga adanya pemutusan hubungan kerja.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi sebagai berikut:

- “(1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. “
- “(2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.”
- “(3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.”

Berdasarkan Pasal tersebut di jelaskan bahwa apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang pertama kali harus di selesaikan melalui perundingan secara bipartit. Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>19</sup> Kemudian jangka waktunya paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal di mulainya perundingan, dan apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

---

<sup>19</sup> Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dan di pertegas Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU/XV/2017. Hakim mempertimbangkan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13 Tahun 2003 terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 karena menurut Hakim pasal tersebut mengandung materi muatan yang bersifat menghilangkan dan menyebabkan pemutusan hubungan kerja para Pemohon disebabkan terjadinya perkawinan dalam satu perusahaan, sehingga para Pemohon kehilangan jaminan kerja dan penghidupan yang layak.

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 isteri 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.

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

## **2. Metode Pendekatan**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode *Yuridis Normatif* yang artinya pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah pendekatan teori-teori, konsep-konsep, mengkaji peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan penelitian ini atau pendekatan perundang-undangan. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, perjanjian serta doktrin (ajaran). Penelitian normatif ini adalah penelitian terhadap sistematika hukum, yaitu penelitian yang tujuan pokoknya adalah untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian atau dasar dalam hukum.<sup>20</sup>

Dalam hal ini penulis akan menganalisis asas-asas hukum , norma-norma hukum dan pendapat para sarjana dengan pendekatan normatif pada Undang-

---

<sup>20</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* , Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm 93



Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kemudian dihubungkan dengan Status Kerja Suami Isteri di Satu Perusahaan.

### **3. Sumber dan Jenis Data**

#### **a. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data yang menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sejumlah bahan informasi yang terdapat dalam buku-buku, jurnal, wawancara, dan observasi langsung. Data yang diambil dari penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

#### **a. Sumber Data Primer**

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung dari masyarakat atau pihak/instansi terkait yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini, yang didapatkan melalui wawancara atau hasil observasi maupun pengamatan langsung.

#### **b. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data, seperti

lewat orang lain atau lewat dokumen.<sup>21</sup> Sumber data sekunder dapat membantu menganalisis bahan hukum primer, berupa buku-buku, dokumen, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum dan hasil investigasi dari lembaga terkait yang berhubungan dengan topik masalah yang dikaji dalam penelitian ini. Sumber data sekunder meliputi sebagai berikut:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim yang bersifat mengikat dan menjadi bahan utama dalam penelitian.<sup>22</sup> Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a) Undang Undang Dasar 1945

b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)

c) Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2018, hlm. 456.

<sup>22</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011. hlm.41

- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e) Putusan Mahkamah Konstitusi 13/PUU/XV/2017
- f) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- g) Peraturan perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan Karimah (BPRS-HIK)

b) Bahan Hukum Skunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berasal dari buku-buku, jurnal hukum, kamus hukum, tesis, skripsi terdahulu, komentar-komentar mengenai hukum, ataupun komentar mengenai Undang-Undang, pendapat para ahli dan sarjana hukum yang mempunyai kredibilitas tinggi, serta putusan pengadilan.

Pada penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi pokok permasalahan, tulisan-tulisan ilmiah tentang hukum yang telah dipublikasikan, serta pendapat dari para ahli.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer

atau bahan hukum sekunder antara lain kamus, jurnal, media masa dan internet.

#### **b. Jenis Data**

Jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif. Penelitian kualitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa bahasa tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat diamati. Oleh karena itu, proses penelitian pendekatan kualitatif dimulai dengan pengembangan asumsi-asumsi dasar. Kemudian dikaitkan dengan kaidah-kaidah pemikiran yang digunakan dalam penelitian. Data yang dikumpulkan dalam survei kemudian diinterpretasikan.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1) Studi Kepustakaan**

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

##### **2) Studi Lapangan**

Studi Lapangan yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara :

- 1). Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan terhadap gejala-gejala yang diteliti.

## 2). Wawancara

Wawancara dilakukan secara bebas terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan (sebagai pedoman wawancara) sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya tanpa menutup kemungkinan untuk menambah pertanyaan lain yang bersifat spontan sehubungan dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau keterangan terhadap orang-orang yang dianggap mengetahui dan dimungkinkan diperoleh data yang berguna dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

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

### 3) Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu metode pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, internet atau dokumen lain yang menunjang terhadap penelitian yang dilakukan.

## 5. Analisis data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian dengan menggunakan metode yaitu *Deskriptif-Kualitatif*, yaitu menggambarkan secara lengkap kualitas dan karakteristik dari data-data yang sudah terkumpul dan sudah dilakukan pengolahan, kemudian dibuat kesimpulan yang sesuai dengan judul penelitian ini.

## 6. Lokasi

Lokasi penelitian ditetapkan agar ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti lebih fokus, sehingga penelitian lebih terarah, penelitian ini diadakan di:

### 1). Penelitian Perpustakaan

- a. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung JL. A.H. Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat.
- b. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Barat Jl. Kawalayaan Indah II No.4, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286

### 2). Penelitian Lapangan

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Harta Insan  
Karimah (BPRS-HIK) Jl. Percobaan No.38B,  
Cileunyi Kulon, Kec. Cileunyi, Kabupaten  
Bandung, Jawa Barat 40622

