



**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**



**OLEH**

**RIAN KRISTIANTO RAKHMAN PERDANA  
21601021084**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
MALANG  
2020**



**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

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum



Oleh

Rian Kristianto Rakhman Perdana  
21601021084

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2020**

## SUMMARY

**ANALYSIS OF CONSTITUTIONAL COURT DECREE NUMBER 13 /  
PUU-XV / 2017 CONCERNING ELIMINATION OF WORK BANS ON  
HAVING A BINDING MARRIAGE WITH OTHER WORKERS IN ONE  
COMPANY****(Research Study at PT Bank Mandiri Situbondo)**

Rian Kristianto Rakhman Perdana

Faculty of Law, Malang Islamic University

*With the proven legal force in Indonesia that has harmed or not referred to the highest Constitutional law, namely the 1945 Constitution, thus the Constitutional Court conducted a judicial review which resulted in the Constitutional Court Decision Number 13 / PUU-XV / 2017 which allows marriage between employees in one office and delete part of the contents of article 153 paragraph 1 letter f of the Manpower Act Number 13 of 2013. From this explanation can be drawn, the formulation of the problem consisting of How the Impact of the Constitutional Court Decision Number 13 / PUU-XV / 2017 Against Joint Work Agreement at PT. Bank Mandiri According to the Indonesian Legal System, and How PT Bank Mandiri Responds to Decision of the Constitutional Court Number 13 / PUU-XV / 2017. For the purpose of this study, to determine the impact of the Constitutional Court Decision Number 13 / PUU-XV / 2017 on the Collective Labor Agreement at PT. Bank Mandiri is reviewed in the legal system in Indonesia, and to find out how PT. Bank Mandiri responds to the decision of the Constitutional Court Number 13 / PUU-XV / 2017. Using Empirical Juridical research methods. From the results of this study it can be concluded, that prior to the Constitutional Court ruling Number 13 / PUU-XV / 2017 PT Bank Mandiri prohibited its employees from marrying in one company and after the ruling of the constitutional court and after the ruling of the Constitutional Court Number 13 / PUU-XV / 2017 PT Bank Mandiri implements new regulations in accordance with the Constitutional Court ruling that permits inter-employee marriages, and if there are marriages between employees in one office, it is not terminated but mutated.*

**Keywords:** Prohibition of marriage, Decision of the Constitutional Court, Bank Mandiri

## RINGKASAN

**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN LARANGAN PEKERJA MEMILIKI IKATAN PERKAWINAN DENGAN PEKERJA LAINNYA DI DALAM SATU PERUSAHAAN****(Studi Penelitian di PT Bank Mandiri Situbondo)**

Rian Kristianto Rahman Perdana

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Dengan dibuktikan secara kekuatan hukum yang berlaku di Indonesia yang telah menciderai atau tidak mengacu pada hukum Konstitusional tertinggi yaitu Undang-Undang Dasar 1945 dengan demikian Mahkamah Konstitusi melakukan uji perundang-undangan yang menghasilkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang membolehkan menikah antar pegawai dalam satu kantor dan menghapus sebagian dari isi pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013. Dari penjelasan tersebut dapat diambil, rumusan masalah yang terdiri atas Bagaimana Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama di PT. Bank Mandiri Menurut Sistem Perundang-undangan di Indonesia, serta Bagaimanakah PT Bank Mandiri Menyikapi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Untuk tujuan dari penelitian ini, Untuk mengetahui dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama di PT. Bank Mandiri ditinjau dalam sistem perundang-undangan di Indonesia, serta Untuk mengetahui bagaimana PT. Bank Mandiri menyikapi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Menggunakan metode penelitian Yuridis Empiris. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 PT Bank Mandiri melarang karyawannya menikah dalam satu perusahaan dan setelah adanya putusan mahkamah konstitusi dan setelah adanya putusan Mahkamah konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 PT Bank Mandiri menerapkan peraturan baru sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang membolehkan perkawinan antar pegawai, dan apabila ada yang menikah antar pegawai dalam satu kantor tidak di PHK melainkan di mutasi.

**Kata Kunci :** Larangan perkawinan, Putusan Mahkamah Konstitusi, Bank Mandiri

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya manusia dilahirkan di dunia untuk berpasang-pasangan dan berhak menentukan pasangannya sendiri, baik untuk memilih suami atau istri sesuai dengan yang di atur dalam pasal 28B Ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal ini menyatakan setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Dengan adanya pasal ini pemerintah melindungi hak asasi seseorang untuk menikah dengan siapapun sesuai keahluannya untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan.<sup>1</sup>

Di Indonesia juga masih banyak masyarakat yang menikah secara adat dengan menikah siri, merupakan pernikahan yang dilakukan secara tertutup dan dilakukan berdasarkan aturan agama dan adat-istiadat. Pernikahan ini biasanya tidak diumumkan pada khalayak umum dan tidak tercatat secara resmi di Kantor Catatan sipil dan menikah secara siri tidak sah menurut hukum di Negara Indonesia. Menikah siri sangat merugikan pihak wanita yang melakukan pernikahan siri karena dalam hukum yang ada di indonesia anak yang di hasilkan dalam pernikahan siri tidak sah menurut hukum yang ada di indonesia karena tanpa adanya pencatatan secara hukum oleh Negara dan akibatnya anak hanya mempunyai hubungan hukum dengan ibunya yang melahirkan.

---

<sup>1</sup> Pasal 28b ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Indonesia menjamin kebebasan warganya untuk memilih pasangan hidupnya untuk membangun keluarga yang harmonis, tetapi pada kenyataannya ada beberapa perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun swasta, yang menetapkan klausul tidak membolehkan sesama pekerja yang bekerja di perusahaan yang sama untuk melangsungkan perkawinan, dan aturan itu bertentangan dengan pasal 10 Undang-Undang hak asasi manusia (UU HAM) Nomor 39 Tahun 1999 yang berbunyi :<sup>2</sup>

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

Berikut bunyi larangan menurut Undang-Undang yang diatur dalam pasal 153, huruf F, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

Pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan adanya pasal tersebut tenaga kerja merasa dirugikan hak konstitusionalnya, dan pasal ini bertentangan dengan pasal 28 B ayat (1) dan pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia

---

<sup>2</sup> Pasal 10 Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

(UUDNRI) Tahun 1945. Pasal ini menegaskan bahwa setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah, dan setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jadi ketentuan di atas dipertegas dalam penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan “hak konstitusional” adalah hak yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat krusial bagi pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di setiap negara. Pertumbuhan ekonomi juga merupakan salah satu indikator yang sangat penting bagi penyerapan tenaga kerja. Pola pikir tersebut diikuti juga dengan adanya kasus tentang tenaga kerja contohnya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pihak perusahaan tempat tenaga kerja bekerja. Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang, karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah. Mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih rendah daripada majikan atau perusahaan, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Lingkup perlindungan terhadap tenaga

kerja atau buruh menurut Undang-Undang tahun No.13 Tahun 2003,meliputi :<sup>3</sup>

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Pada masa hindia belanda dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan peonale sanksi (*sanksi peonale*).<sup>4</sup> Pada zaman hindia penjajahan belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan atau Pegawai” (*White Collar*).<sup>5</sup>

Terjadi perbudakan pada zaman dahulu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan

---

<sup>3</sup> Fenny Natalia Khoe, *Hak pekerja yang sudah namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1 (2013), hlm. 3.

<sup>4</sup> Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.HUM, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 3.

<sup>5</sup> Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Pers.



secara ekonomis saat itu cukup banyak, sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup dan tumbuh dengan subur.

Soal yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi pekerja di dalam masalah perburuhan, adalah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang pekerja berhak pula mengakhiri hubungan kerjaa, tetapi dalam prakteknya majikanlah yang mengakhirinya sehingga pengakhiran tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dilarang. Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur pengusaha, pekerja dan/atau serikat pekerja harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dan cara yang dipakai dalam pemutusan hubungan kerja oleh majikan itu merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal tersebut karna aturan dan praktik yang dilakukan dalam hal pemberhentian atau penghematan mempengaruhi kepentingan vital dari majikan dan tenaga kerja.

Mahkamah Konstitusi yang sering disebut juga sebagai *the Sole Interpreter of the Constitution*.<sup>6</sup> telah mengeluarkan Putusan 13/PUU-XV/2017 yang mengabulkan gugatan pemohon dengan amar putusan mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya, menyatakan frasa “kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

---

<sup>6</sup> Miftakhul Huda, 2007, “*Ultra Petra*” dalam *Pengujian Undang-Undang*, dalam Jurnal Konstitusi Vol.4 Nomor 3, Mahkamah Konstitusi Indonesia.

perjanjian kerja bersama” yang terdapat dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, serta memerintahkan pemuatan putusan ini dalam berita Negara Republik Indonesia. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah menyebabkan adanya makna baru dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan, pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh yang lainnya di dalam satu perusahaan. Dikeluarkan putusan mahkamah konstitusi tersebut pada tahun 2017, Tahun berikutnya yaitu Tahun 2018 dan seterusnya perusahaan baik perusahaan swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merubah peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama yang mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN LARANGAN PEKERJA MEMILIKI IKATAN PERKAWINAN DENGAN PEKERJA LAINNYA DI DALAM SATU PERUSAHAAN**”

## **B. Rmusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama di PT. Bank Mandiri Menurut Sistem Perundang-undangan di Indonesia ?
2. Bagaimanakah PT Bank Mandiri Menyikapi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 ?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama di PT. Bank Mandiri ditinjau dalam sistem perundang-undangan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana PT. Bank Mandiri menyikapi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi penulis

dengan adanya penelitian ini bagi penulis agar mengetahui dan memperluas ilmu hukum dan ilmu pengetahuan agar dapat mengetahui tentang pelaksanaan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 153 huruf (f) “pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dan mahkamah

konstitusi sudah menghapus frasa” kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

## 2. Bagi masyarakat

maka diharapkan dengan adanya skripsi ini dari hasil penelitian ini dapat memberi wawasan/pengetahuan dan pemahaman, serta manfaat bagi masyarakat tentang adanya larangan pernikahan antar pegawai dalam satu perusahaan.

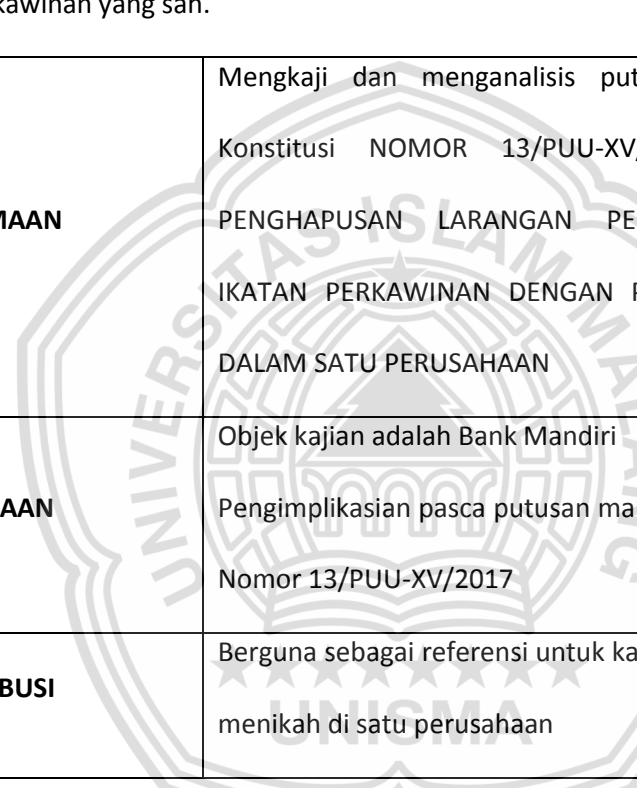
### E. Orisinalitas Penelitian

Bekaitan dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang penghapusan larangan pekerja memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam satu perusahaan (studi kasus di Bank Mandiri Situbondo). Belum pernah di buat penelitian atau di tulis oleh mahasiswa lainnya. Dalam hal ini penulis mencantumkan persamaan,perbedaan dan kontribusi dari hasil penelitian terdahulu ataupun yang membahas sebagian unsur penelitian yang hampir sama.

Berdasarkan persamaan, perbedaan dan kontribusi yang dimiliki oleh setiap penelitian tersebut, terhadap pembaharuan atas penelitian ini, yakni :

No.	PROFIL	JUDUL
1.	SAFIRA NURUL FATHIA  SKRIPSI  UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA	ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH  KONSTITUSI  NOMOR 13/PUU-XV/2017 DALAM

	<p>PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HAK KONSTITUSIONAL WARGA NEGARA</p>
<p><b>ISU HUKUM</b></p>	
<p>1) Apa yang melatarbelakangi munculnya Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?</p> <p>2) Bagaimana implikasi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUUXV/2017 terhadap Hak Konstitusional Warga Negara?</p>	
<p><b>HASIL PENELITIAN</b></p>	
<p>1) Berdasarkan keterangan DPR dan Pemerintah, bahwa diaturnya frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, pada dasarnya ingin memberikan kesempatan bagi para pelaku hubungan industrial baik pengusaha dan pekerja untuk menentukan lain. Perjanjian kerja juga bersifat mengikat dikarenakan merupakan hasil kesepakatan para pihak yang harusnya muncul tanpa paksaan. Oleh karena itu persetujuan atau kesepakatan tersebut tidak dapat ditarik kembali. Bahwa pada dasarnya, larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan dimaksudkan untuk menjaga profesionalitas karyawan. larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan juga dimaksudkan agar tidak terjadi konflik kepentingan (<i>conflict of interest</i>) antara suami-isteri yang bekerja dalam satu perusahaan.</p> <p>2) Implikasi dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 jelas bahwa hukum Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang Undang Ketenagakerjaan</p>	

		<p>tidak berlaku lagi, karena frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” bertentangan dengan UUD Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Putusan tersebut juga mempunyai konsekuensi memberikan perlindungan hak konstitusional terhadap warga negara secara optimal, terutama dalam hak untuk berkeluarga dan hak untuk melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.</p>
	<b>PERSAMAAN</b>	<p>Mengkaji dan menganalisis putusan Mahkamah Konstitusi NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN LARANGAN PEKERJA MEMILIKI IKATAN PERKAWINAN DENGAN PEKERJA LAINNYA DALAM SATU PERUSAHAAN</p>
	<b>PERBEDAAN</b>	<p>Objek kajian adalah Bank Mandiri Pengaruh implikasi pasca putusan mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017</p>
	<b>KONTRIBUSI</b>	<p>Berguna sebagai referensi untuk karyawan yang ingin menikah di satu perusahaan</p>
		
<b>No.</b>	<b>PROFIL</b>	<b>JUDUL</b>
2.	<p>MIERZA YUPINDA SKRIPSI UNIVERSITAS LAMPUNG</p>	<p>ANALISIS PERATURAN PERUSAHAAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN LARANGAN PEKERJA MEMILIKI IKATAN PERKAWINAN DENGAN PEKERJA LAINNYA DI DALAM SATU</p>

	PERUSAHAAN
	<b>ISU HUKUM</b>
	<p>1) Apasajakah Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama ?</p> <p>2) 2. Bagaimanakah Perjanjian Kerja Bersama PT Biofarma (Persero) Tahun 2018 – 2020 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU XV/2017 ?</p>
	<b>HASIL PENELITIAN</b>
	<p>1) Berdasarkan uraian yang telah di paparkan Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di bagi menjadi dua yaitu implikasi hukum dan implikasi sosial. Implikasi hukum yaitu apabila dilihat dari sifat putusan Mahkamah Konstitusi, Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 yang telah menghapuskan frasa kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang terdapat dalam Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masuk kedalam putusan yang dapat dilaksanakan langsung tanpa harus dibuat peraturan baru atau perubahan, Putusan yang langsung dapat dilaksanakan adalah putusan membatalkan norma tertentu yang tidak mengganggu sistem norma yang ada dan tidak memerlukan pengaturan lebih lanjut .Putusan Mahkamah Konstitusi di atas menghapuskan kewenangan pengusaha untuk membuat peraturan larangan menikah bagi sesama pekerja di dalam satu perusahaan yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan, implikasi sosial di bagi menjadi dua yaitu</p>

	<p>dampak bagi pemberi pekerjaan</p> <p>2) PT. Biofarma membuat perjanjian kerja bersama yang di dalamnya tidak terdapat ketentuan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi pernikahan yang dilakukan sesama pekerja di dalam satu perusahaan. Perihal tentang penempatan Unit Kerja yang terdapat dalam Pasal 7 ayat (1) tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Karna hal ini telah di sepakati oleh kedua belah pihak yaitu serikat pekerja dan pihak perusahaan.dan hal ini telah sesuai dengan Pasal 52 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah menjelaskan perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Dan berdasarkan struktur organisasi yang telah di paparkan di atas penempatan unit kerja yang dimaksud dalam Pasal 17 PKB Periode 2018 – 2020 masih di dalam ruang lingkup satu perusahaan.</p>
<b>PERSAMAAN</b>	<p>Mengkaji dan menganalisis putusan MK NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG PENGHAPUSAN LARANGAN PEKERJA MEMILIKI IKATAN PERKAWINAN DENGAN PEKERJA LAINNYA DALAM SATU PERUSAHAAN</p>
<b>PERBEDAAN</b>	<p>Di dalam penlisan skripsi ini menggunakan metode yuridis normatif yang penelitiannya bersumber dari sumber bahan hukum, sedangkan penulis menggunakan metode yuridis empiris yang melakukan penelitian di Bank Mandiri di situbondo</p>
<b>KONTRIBUSI</b>	<p>Berguna sebagai referensi untuk karyawan yang ingin</p>



		menikah di satu perusahaan
--	--	----------------------------

Sedangkan penelitian ini adalah

PROFIL	JUDUL
<p>RIAN KRISTIANTO RAKHMAN PERDANA</p> <p>UNIVERSITAS ISLAM MALANG</p>	<p>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 Bank Mandiri Situbondo)</p>
<b>ISU SKRIPSI</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama di PT. Bank Mandiri menurut sistem perundang-undangan di Indonesia ?</li> <li>2. Bagaimanakah PT. Bank Mandiri menyikapi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 ?</li> </ol>	
<b>NILAI KEBARUAN</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan tentang dampak setelah putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017</li> <li>2. Menggunakan penelitian yuridis empiris</li> </ol>	

## F. Metode penelitian

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagaimana berikut ini :

### 1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris, yaitu dalam penelitian ini tidak hanya meneliti pada peraturan Perundang-Undangan, Jurnal-jurnal maupun literatur juga yang berkaitan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, tetapi juga melalui data langsung di lapangan.

Pendekatan masalah dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan berdasarkan data yang diperoleh dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dengan data primer yang diperoleh langsung di lapangan.

### 2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer.

#### a. Sumber Data Primer

Yaitu suatu sumber data yang didapatkan dari hasil penelitian di lapangan dan data-data yang di dapatkan langsung di lapangan.

#### b. Sumber Data Sekunder

Yaitu suatu data yang didapatkan dari hasil penelitian pustaka (*library researc*). Adapun bahan hukum dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat berupa peraturan perundang-undangan sebagaimana berikut :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
  - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
  - d) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
  - e) Peraturan Menteri Nomor 02/MEN/1978 Tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan
  - f) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PU-XV/2017.
- 2) Bahan hukum sekunder
- Bahan hukum sekunder yaitu penelitian bersumber dari bahan-bahan hukum yang dapat membantu pemahaman dalam menganalisa serta memahami permasalahan, terdiri dari berbagai buku atau literatur hukum.

### 3. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri KC Situbondo. Jl. A Yani No.102 Dawuhan Situbondo. Penulis memilih lokasi ini karena di PT ini tidak memperbolehkan menikah sesama pegawai di PT tersebut.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti memperoleh data primer dan data sekunder sebagai berikut :

##### A. Untuk mengumpulkan data primer

Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak atau narasumber yang ada di PT Bank Mandiri, dan wawancara dilakukan secara terstruktur.

##### B. Untuk mengumpulkan data sekunder

Penulis melakukannya dengan mempelajari Undang-Undang, Jurnal, Hasil penelitian, Hasil karya ilmiah, insiklopedia dan seterusnya. Selain itu peneliti juga melakukan observasi langsung ke lokasi untuk mendapatkan dokumentasi sebagai bukti penelitian.

#### 5. Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan data selesai, maka penulis melakukan analisis data, sehingga memperoleh kesimpulan berdasarkan deskriptif kualitatif, artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah di baca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan secara umum yang didasarkan fakta-fakta yang bersifat khusus terhadap pokok bahasan yang diteliti.

#### G. Sistematika penelitian

Agar lebih memperjelas dan memudahkan penulisan dalam penelitian ini maka penulis menguraikan dengan sistematika penulis dan masing-masing bab berisikan sub-sub bab dengan rincian sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan Penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

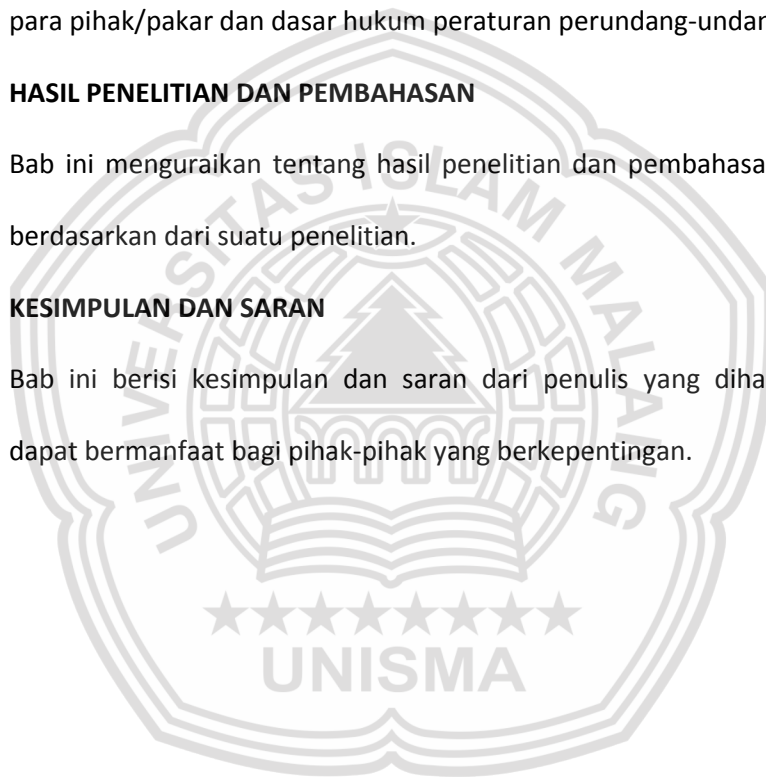
Bab ini menguraikan tentang konsep dan teori, beserta pendapat dari para pihak/pakar dan dasar hukum peraturan perundang-undangan.

**BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang berdasarkan dari suatu penelitian.

**BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.



## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Bahwa pada dasarnya Undang-Undang Dasar 1945 adalah hukum Konstitusional tertinggi di Negara Indonesia dan Undang-Undang HAM serta Undang-Undang perkawinan telah mengacu pada Undang-Undang Dasar 1945 dalam membentuk keluarga dan membentuk pekerjaan akan tetapi dengan adanya pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dapat dikatakan dan dibuktikan secara kekuatan hukum yang berlaku di Indonesia telah menciderai atau tidak mengacu pada hukum konstitusional tertinggi itu sendiri yaitu Undang-Undang Dasar 1945 dengan demikian Mahkamah Konstitusi melakukan uji perundang-undangan yang menghasilkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang membolehkan menikah antar pegawai dalam satu kantor dan menghapus sebagian dari isi pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 .

#### B. Saran

Agar setiap perusahaan milik SWASTA maupun Badan Usaha Milik Negara di dalam satu klausula atau aturan perjanjian kerja yang berkaitan dengan pernikahan, harus berlandaskan dengan ketentuan yang berlaku pada saat ini di Indonesia. Maka dengan demikian sanksi tegas dan pengawasan dapat diberikan oleh Dinas ketenagakerjaan apabila ada



perusahaan yang membuat aturan tentang larangan menikah yang dilakukan antara pekerja di dalam suatu kantor/perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Asikin, (1993), *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Lalu Husni, (2016), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Rajawali Pers.

Lanny Ramli, (2008) , *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : Airlangga University pers.

Marwan Mas, (2017), *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Bogor : Ghalia Indonesia.

Sudarsono, *Hukum Perkawinan Nasional*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 1994), 11

Soepomo dalam Asikin, (1993), *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Soetikno dalam Asikin, (1993), *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Zainuddin Ali, (2016), *Sosiologi Hukum*, Jakarta : Sinar Grafik.

Rhona.K.M Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Sudi Hak Asasi Manusia UII (Phusam UII), Yogyakarta ,2008, hlm,242.

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974.

### Putusan Mahkamah Konstitusi

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



### **Jurnal**

Fenny Nathalia Khoe, (2013), *Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1.

B. Arief Sidharta, *Konsepsi Hak Asasi Manusia*, (Nomor 4 Bulan Oktober Tahun XX Jurnal Hukum Pro Justitia, 2002), 13.

### **Skripsi**

Skripsi Yogi Surya, Judul Skripsi “*Larangan perkawinan antar pegawai dalam satu perusahaan serta penerapannya di PT.PLN dan bank Mandiri*”.

### **Internet**

Profil perusahaan Bank Mandiri [https://id.wikipedia.ORG/WIK/Bank\\_Mandiri](https://id.wikipedia.ORG/WIK/Bank_Mandiri) di akses pada Juni tanggal 6 2020

### **Wawancara**

Wawancara Micro Banking Manager Bank Mandiri Bapak Amin.Selasa 9 Juni 2020

