

**PENGHAPUSAN LARANGAN SUAMI-
ISTRI YANG BEKERJA PADA
PERUSAHAAN YANG SAMA SESUAI
DENGAN PUTUSAN MK NO 13/PUU-
XV/2017¹**

Ni Komang Eka Suartiningih ²

nikomangeka00@gmail.com

Merry Elisabeth Kalalo ³

merryelkalalo@gmail.com

Debby Telly Antow ⁴

tellyantow04@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan memahami pengaturan hukum tentang larangan pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan dan guna mengetahui/memahami tentang penghapusan larangan pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017. Penelitian dilakukan dengan pendekatan pendekatan hukum normatif/studi hukum doktrinal. Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1. Pada dasarnya, bahasa "kecuali telah diatur dalam kontrak kerja sama" dimaksudkan untuk mengajukan pilihan kepada pengusaha dan pekerja untuk memutuskan. Pada intinya, pelanggaran hubungan asmara dalam satu kantor mempunyai maksud untuk menjaga keprofesionalitasan dalam bekerja. Larangan memiliki pasangan yang sama-sama kerja dalam satu perusahaan dimaksudkan untuk menghindari potensi konflik kepentingan antar pasangan dan tidak profesional dalam pekerjaannya. 2. Dari Putusan MK No. 13/PUU- XV/2017 jelas hukum Pasal 153 ayat 1 huruf f Peraturan Ketenagakerjaan saat ini tidak substansial, dengan alasan bahwa Klausul "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, pedoman organisasi, atau peraturan kerja bersama" bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat. Keputusan tersebut juga memiliki kebebasan dasar yang memberikan jaminan ideal terhadap hak-hak sakral penduduk, terutama hak-hak yang dibenarkan secara moral untuk berkeluarga dan pilihan untuk melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.

Kata Kunci : Suami-Istri Yang Bekerja Pada Perusahaan Yang Sama

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101011

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum, merryelkalalo@gmail.com

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum, tellyantow04@gmail.com

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya seseorang berhak memilih atau menentukan pasangannya masing-masing, karena setiap manusia yang lahir didunia berhak untuk berpasangan-pasangan. Dalam memilih pasangan hidup sesuai dengan ketentuan UUD 1945 Pasal 28B ayat 1 yang berbunyi "Setiap individu memiliki hak untuk membentuk keluarga dan meneruskan garis keturunan melalui pernikahan yang sah di mata negara," demikian bunyi pasal tersebut. Hak dalam memiliki keluarga dan meneruskan cikal bakal keturunan dilindungi oleh pasal ini.⁵

UU Perkawinan mengatur perkawinan di Indonesia. Menurut Pasal 1, terikatnya fisik dan psikologis antara dua jenis kelamin yang berbeda yang memiliki tujuan mendirikan bahtera keluarga dan menaati aturan Tuhan.

Mayoritas masyarakat Indonesia bekerja dan berkeluarga. Oleh karena itu, kerangka untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia termasuk di dalamnya kesejahteraan pekerja dan keluarganya, yang berperan penting dalam mencapai keadilan sosial dalam menjalani profesinya, seperti tukang tani, pencari ikan, karyawan swasta, dan sebagainya.

Sebuah perusahaan perseroan adalah sebuah bidang di mana para pebisnis dapat menghasilkan uang dan keuntungan. Demikian pula, hak pekerja untuk bekerja sebagaimana HAM yang harus dihormati. Perusahaan adalah tempat mereka menjalani kehidupan sehari-hari dan menafkahi diri dan keluarga mereka.⁶ Perusahaan adalah alternatif bagi karyawan dan pebisnis untuk mendapatkan uang dan penghasilan.

Orang yang berkeluarga bertanggung jawab dan memenuhi hak yang menjadi hal fitrahnya sejak lahir.⁷ Pernikahan adalah komponen terpenting dalam lingkungan kemasyarakatan dikarenakan pernikahan mengikat pria dan wanita agar dapat memiliki keluarga yang

⁵ Pasal 28B Ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

⁶ Pusat Analisis Dan Evaluasi Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia, Laporan Akhir Analisis Dan Evaluasi Hukum Mengenai Perlindungan Hak Dan Keselamatan Pekerja Migran, Jakarta: BPHN, 2016, hal. 1.

⁷ Wuriannya Maria Novenanty, *Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan, Jurnal Veritas Et Justitia Universitas Parahyangan*, Vol. 2, No. 1, 2016, hal. 1.

bahagia dan memiliki anak.⁸ Perjanjian kerja dijelaskan sebagai "perjanjian yang menetapkan syarat-syarat kerja, hak, dan tanggung jawab karyawan dan pengusaha." Peraturan tertulis yang dibuat oleh pengusaha yang menguraikan syarat-syarat kerja dan kebijakan perusahaan dikenal sebagai peraturan perusahaan.⁹

Pengusaha tidak diperbolehkan memecat karyawan atas dasar bahwa mereka memiliki hubungan keluarga dengan karyawan lain melalui pernikahan.¹⁰

Hak untuk menikah dengan rekan kerja yang sama-sama bekerja di kantor dibatasi oleh sebuah syarat yang ditetapkan oleh sejumlah perseroan, baik pemerintah maupun swasta. Pasal 153 Ayat 1 Huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah salah satu regulasi peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang larangan ini. Pasal tersebut memperbolehkan pemecatan yang disebabkan oleh adanya hubungan suami/istri antara pekerja/buruh.¹¹

Pemberi kerja dan pekerja dalam sebuah bisnis membuat kontrak kerja, tata tertib untuk bisnis, dan kerja sama dalam bisnis. Perusahaan berhak melaksanakan PHK dengan sebab adanya hubungan pernikahan di antara para pekerja biasanya.

Jika pemahaman kerja, pedoman organisasi, atau pengaturan kerja secara keseluruhan berisi pengaturan yang melarang buruh atau pekerja untuk memiliki hubungan suami-istri, mau tidak mau mereka harus menyetujui pedoman ini. Larangan ini sebenarnya bermaksud agar jika buruh atau pekerja melakukan hubungan pernikahan atau hubungan suami-istri, maka salah satu dari mereka harus keluar dari perseroan. Peraturan inilah yang membatasi hak untuk mempunyai hubungan suami istri antar pekerja dalam sebuah perseroan.¹²

Jika pasutri sama-sama bekerja dalam satu perusahaan dapat terancam dipecat karena

mengacu pada kebijakan perusahaan dan Putusan MK yang menyelesaikan hal-hal berkaitan dengan perlindungan No. 13/PUU- XV/2017 pada tingkatan pertama dan terakhir tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa putusan tersebut bersifat final dan diajukan oleh delapan orang penggugat yang semuanya bekerja di PT PLN (Persero) dan dipecat karena memiliki hubungan pernikahan dalam satu tempat kerja.

Keharusan untuk menikah antara dua insan yang saling mencintai susah untuk ditentang, tentu saja jika ada kesamaan dan kesepahaman, hubungan tersebut akan berlanjut ke jenjang pernikahan. Pengusaha mempunyai peluang besar untuk melanggar perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan jika UU dihapus atau dibatalkan oleh MK. Ini bukan lagi alasan yang lazim. Dengan demikian, tidak ada legitimasi untuk melakukan PHK dengan alasan tenaga ahli memiliki hubungan istimewa.¹³

Ketentuan "kecuali jika telah ditentukan dalam kontrak kerja bersama atau pedoman perusahaan " memberikan kebebasan bagi perusahaan untuk melakukan strategi sebagai akhir dari pekerjaan terhadap tenaga ahli/pekerja. Hal tersebut membuat perusahaan rugi dan bertentangan dengan hak pekerja untuk menikah. Pada kenyataannya, pilihan untuk memiliki keluarga dan pilihan untuk bekerja tidak seharusnya dipermasalahkan, jika pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan memiliki tindak laku yang bagus, maka penting dalam menanamkan moral yang baik.

Berikut ini adalah Putusan MK No.13/PUU-XV/2017 setelah adanya gugatan:

1. Mewujudkan seluruh permintaan para orang yang menggugat.
2. Pernyataan yang memiliki bunyi "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama, pedoman kerja bersama, atau kesepakatan kerja bersama" tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan bertentangan dengan UUD 1945.
3. Mahkamah Konstitusi memerintahkan penulisan keputusan tersebut di Berita Negara Republik Indonesia.

Pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan mengakibatkan adanya PHK. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1), huruf f tentang Ketenagakerjaan tidak sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 yang

⁸ Nita Ariyulinda, *Pengaturan Perkawinan Seagama Dan Hak Konstitusi Warga Negara Indonesia*, https://Rechtsvinding.Bphn.Go.Id/Jurnal_Online/Pengaturan-Perkawinan-Seagama-Dan-Hak-Konstitusi-Warga-Negara-Indonesia. Diakses 6 Maret 2023

⁹ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hal. 62.

¹⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007, hal. 192.

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan, Pasal 153 huruf f.

¹² Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2011, hal.51.

¹³ *Ibid.*

berbunyi “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama”, menandakan bahwa tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.¹⁴

Pengadilan yang telah ditetapkan tentang penyediaan tenaga kerja yang berhubungan dengan PHK bagi pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan layak untuk dikendalikan dalam peraturan perusahaan. Pada prinsipnya, pihak berwenang sangat ingin melindungi hak-hak setiap orang, termasuk pengusaha dan karyawan. Karyawan perusahaan menegaskan bahwa mereka berhak untuk menikah dengan siapa saja sesuai dengan hukum dan Undang-Undang yang berlaku, dan mereka merasa hak mereka belum dihormati.

Keputusan Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa ikatan suami-istri atau perkawinan tidak dapat digunakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Karena takdir tidak dapat diprediksi atau dielakkan, maka pengusaha atau pelaku usaha tidak dapat melarang perkawinan atau pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan. Oleh karena itu, tidak diperbolehkan menerima nasib sebagai prasyarat untuk mengesampingkan pencapaian hak asasi manusia, seperti hak untuk bekerja dan hak untuk berkeluarga dalam hal ini. Jika hal itu terkandung dalam pemahaman kerja, pedoman organisasi, atau pemahaman kerja secara keseluruhan, maka berbanding terbalik dengan pedoman dan saat ini tidak sah.

Berakhirnya larangan hubungan suami/istri yang bekerja di organisasi yang sama akan memastikan bahwa spesialis/perwakilan tidak akan diberhentikan dari posisinya dengan asumsi bahwa mereka memiliki hubungan suami/istri. Seseorang dapat bekerja untuk perusahaan yang sama meskipun mereka sudah menikah. Pekerja yang menikah dengan pekerja lain mempunyai perlakuan yang sama untuk menghadirkan kemampuan untuk bekerja sesuai dengan target yang dituju.

Agar profesionalisme tetap terjaga pasangan tidak diperbolehkan bekerja di perusahaan yang sama. Hal ini untuk mencegah pasangan tersebut memamerkan hubungan mereka, yang dapat membuat karyawan lain tidak enak. Selain itu, jika pasutri membawa-bawaa masalah keluarga

ke tempat kerja, hal ini dapat membuat suasana kantor menjadi sangat tidak nyaman.¹⁵

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum tentang larangan pasutri yang bekerja pada perusahaan yang sama?
2. Bagaimana penghapusan larangan pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan berdasarkan putusan MK No.13/PUU-XV/2017?

C. Metode Penulisan

Studi ini menggunakan pendekatan hukum normatif/studi hukum doktrinal.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Tentang Larangan Suami-Istri Yang Bekerja Pada Perusahaan Yang Sama.

Pasal 153 ayat 1 huruf f menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal inilah yang menjadi sumber dari larangan perkawinan atau ikatan suami/istri bekerja dalam satu perusahaan. Apabila terjadi hubungan perkawinan atau hubungan suami/istri antara karyawan yang bekerja pada perusahaan yang sama, maka akan dilakukan PHK terhadap salah satu pihak sesuai dengan aturan tersebut.

Buruh dalam melakukan pekerjaannya dalam organisasi mutlak memiliki hak dan komitmen. Suratman menyatakan bahwa "sesuatu yang wajib diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi berupa benda atau jasa yang wajib dilaksanakan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya," dan hak adalah "sesuatu yang wajib diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang."¹⁶ Secara alamiah, hak utama, yaitu hak untuk menerima upah, ditentukan oleh status atau kedudukan

¹⁴ Lihat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU- XV/2017, hal. 52.

¹⁵ Ardiwinata Febriadi. *Analisis Yuridis Tentang Larangan Suami-Istri Bekerja Pada Perusahaan Yang Sama Dikaitkan Dengan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Thesis, Universitas Kristen Maranatha, hal. 8.

¹⁶ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta, 2010, hlm. 43.

seorang pekerja, sedangkan kewajiban adalah melakukan pekerjaan yang telah disepakati.

Di Negara Indonesia, pernikahan antara suami dan istri merupakan HAM yang dilindungi oleh Pasal 28 B ayat (1) bagian Hak Asasi Manusia UUD 1945: "Setiap orang berhak untuk menikah atas dasar kebutuhan biologis untuk membentuk keluarga yang kekal dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah dan meneruskan keturunan."

Terlebih lagi, UUD 1945 juga mengatur hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini dinyatakan dalam ayat (2) Pasal 27 "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Kemudian, pada poin tersebut, ditegaskan lagi oleh Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Kebebasan penuh hak asasi manusia dijamin oleh UUD 1945, namun UUD juga mengatur pembatasan hak asasi manusia. Pembatasan tersebut dimaksudkan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai, agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat, pembatasan tersebut dimaksudkan untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain. Seperti pada ayat 1 Pasal 28 J yang berbunyi: Agar masyarakat, bangsa, dan negara dapat berfungsi dengan baik, "setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain." Berikut ini adalah ayat kedua dari pasal 28 J: "Dalam suatu masyarakat demokratis, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain, dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum."

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa hak untuk menikah bagi pasangan suami-istri bukanlah hak yang tidak dapat dibatasi. Oleh karena itu, UUD 1945 memberikan peluang untuk membatasi hak perkawinan atau hubungan antara suami dan istri yang bekerja pada perusahaan yang sama. Pembatasan hak perkawinan/hubungan suami-istri dalam satu organisasi yang sama diperbolehkan sesuai dengan apa yang diatur dalam Pasal 28 J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Dari uraian sebelumnya, jelas bahwa UU Perkawinan tidak mengatur pembatasan hak untuk menikah atau hubungan antara suami dan istri dalam satu perusahaan yang sama. Namun demikian, UU Perkawinan tidak secara eksplisit melarang suami dan istri yang bekerja di perusahaan yang sama untuk menikah atau menjalin hubungan.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa UU HAM dan UUD 1945 memperbolehkan adanya pembatasan terhadap hak untuk menikah atau menjalin hubungan antara suami dan istri dalam satu perusahaan yang sama untuk menjamin kesejahteraan masyarakat. Sementara itu, UU Perkawinan tidak mengatur pembatasan hak karyawan untuk menikah atau melakukan hubungan suami-istri.

Perusahaan menolak penghinaan terhadap perwakilannya yang memiliki hubungan intim. Karyawan yang memiliki ikatan pernikahan atau hubungan suami-istri dilarang bekerja di perusahaan yang sama, menurut pandangan perusahaan. "Sri Mulianti Abdullah" menegaskan bahwa ada alasan yang kuat untuk aturan yang melarang hubungan suami-istri selama bekerja di perusahaan yang sama. Larangan hubungan suami-istri bekerja pada perusahaan yang sama didasarkan pada beberapa faktor, antara lain:¹⁷

- a) Distribusi Pendapatan Masyarakat
Peraturan ini mengantisipasi bahwa banyak keluarga akan memanfaatkan kesempatan kerja. Perusahaan ingin membantu lebih banyak keluarga untuk mencapai kesejahteraan.
- b) Menghindari Konflik Pribadi Pekerjaan
Pasangan suami istri di kantor akan terpengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh masalah internal. Jika hal seperti ini dikhawatirkan tidak hanya merembet ke tempat kerja, tetapi juga berpotensi mengganggu operasional perusahaan yang produktif, bahkan masalah di tempat kerja bisa merembet ke rumah atau keluarga.
- c) Unsur Subjektivitas dalam Penerapan Aturan di Kantor
Jika salah satu pasangan memegang posisi yang lebih tinggi, dikhawatirkan mereka akan menghukum atau memberi penghargaan secara tidak adil atau berlebihan.

¹⁷ Career-Issue-Pasangan-Suami-Istri-Dilarang-Sekantor,
[Http://Careernews.Id/Issues/View/2240-Pasutri-Dilarang-Sekantor](http://Careernews.Id/Issues/View/2240-Pasutri-Dilarang-Sekantor), Diakses Pada 25 Februari 2023

d) Mencegah Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme Hal ini sama seperti penjelasan ketiga, namun pasangan yang sudah menikah lebih mengangguhkan hubungan mereka sebagai sebuah kerja sama untuk meningkatkan keuntungan institusi. Korupsi, penyuapan, dan nepotisme adalah metode yang digunakan oleh mereka yang bekerja untuk sebuah perusahaan untuk meningkatkan kompensasi mereka.

Menurut pandangan ini, larangan pernikahan dan hubungan pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan bertujuan untuk menghindari hal-hal jelek di tempat kerja, seperti etos kerja yang kurang baik, serta konflik kehidupan pribadinya.¹⁸

Operasi perusahaan tidak diragukan lagi akan terpengaruh oleh keberadaan pekerja jika mereka tidak profesional dalam bekerja. Skenario terburuknya adalah perusahaan akan bangkrut jika kurangnya profesionalisme karyawan di tempat kerja menyebabkan gangguan pada operasional perusahaan. Melihat hal tersebut, secara positif dapat dilihat bahwa organisasi dalam menerapkan aturan yang melarang adanya hubungan suami/istri bagi individu bekerja dalam satu perusahaan, memiliki capaian tertentu, khususnya dalam memajukan perusahaan dengan cara menjaga mentalitas pekerja yang ahli dalam bekerja sehingga institusi perseroan menolak adanya hubungan suami/istri yang bekerja di dalam satu perusahaan yang sama. Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Republik Indonesia menjadi dasar bagi Tindakan pemiliki usaha yang tidak memperbolehkan adanya pasutri dalam kantor yang sama. "Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama". Karena adanya klausul ini, pengusaha memutuskan untuk melarang pasutri bekerja di perusahaan yang sama.

Hal ini terlihat dari pedoman dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pelaku usaha tidak diperkenankan untuk melakukan PHK terhadap karyawan hanya karena mereka menikah dan bekerja di kantor yang sama. Artinya, jika terdapat dua orang yang mencintai di perusahaan yang sama dan ingin

menikah, maka atasan tidak bisa memecat mereka.

Konflik dan masalah yang timbul ketika peraturan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dicermati secara lebih seksama. Pasal tersebut bertentangan dengan dirinya sendiri dengan menyatakan bahwa memecat pekerja yang menikah atau memiliki hubungan perkawinan ketika mereka dipekerjakan oleh perusahaan yang sama merupakan tindakan yang melanggar hukum, namun juga memperbolehkan pemberi kerja untuk memecat pekerja dengan alasan yang telah ada selama hal tersebut tercakup dalam kontrak kerja, kebijakan institusi perseroan dan perjanjian bekerja sama.

Mengingat bahwa Indonesia termasuk ke dalam Negara yang berlandaskan pada asas hukum sesuai dengan landasan Pancasila Pasal 1 ayat 3 UUD 1945. Maka pelanggaran HAM tersebut mengindikasikan bertentangan dengan cita-cita bangsa.

Pemberi kerja membuat pengaturan hukum untuk mencegah pasutri yang memiliki pekerjaan dalam perusahaan yang sama untuk memiliki ikatan/hubungan pernikahan satu sama lain dengan tujuan untuk menjaga sikap profesional pekerja. Selain itu, larangan terhadap pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan memiliki ikatan atau hubungan pernikahan dimaksudkan untuk mencegah konflik kepentingan.¹⁹ Sebelum dinyatakan tidak sah oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan 13/PUU-XV/2017, pasal 153 ayat (1) huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hal-hal yang tidak boleh dilakukan dalam regulasi perseroan

HAM untuk mempunyai keluarga dan mendapatkan profesi yang sesuai dengan skill, dan bkatnya sebenarnya dibatasi oleh UU Ketenagakerjaan Pasal 153 F. Apakah hak untuk bekerja dan hak untuk berkeluarga bisa terbatas? Hal penting yang difokuskan di sini adalah untuk kebaikan umum dan permintaan publik. Akibatnya, untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, pembatasan HAM berkaitan dengan hak mempunyai keluarga harus ditaati. Karena

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹

<https://www.tribunnews.com/Nasional/2017/12/15/Larangan-Pernikahan-Pegawai-Satu-Perusahaan-Untuk-Mencegah-Hal-Negatif-Tidak-Relavan>. Diakses Terakhir Tanggal 9 Maret 2023.

adanya ikatan perkawinan di dalam perusahaan lebih mungkin mengakibatkan nepotisme dan korupsi, pembatasan lebih tepat untuk perusahaan publik. Namun, karena tujuan perusahaan lebih selaras dengan kepentingannya, pembatasan seperti itu tidak tepat untuk bisnis swasta. Oleh karena itu, membatasi hak asasi pekerja tidak boleh digunakan untuk mencegah masalah manajerial; sebaliknya, teori-teori manajemen harus digunakan.

Untuk menjaga keadilan dan mencegah terpecahnya konsentrasi pada keluarga, pasutri tidak boleh berada dalam satu kantor. Namun, jika setelah keluar dari perusahaan, pasutri akan mencari tempat kerja di mana? Jika demikian, hal tersebut dapat menghambat pasutri dalam memperoleh pekerjaan. Persoalan hak-hak berkeluarga dalam satu perusahaan membatasi persyaratan keadilan kemudian muncul dari hal ini. Suami dan istri yang bekerja untuk pemberi kerja yang sama mungkin atau mungkin tidak memiliki efek negatif di tempat kerja, yaitu terciptanya ketidakadilan sebab kata-kata "belum tentu" dikeembalikan kepada manusia yang menjalaninya.²⁰

Pada saat kita membahas manusia, kita sedang membahas hewan yang memiliki akal dan suara yang kecil. Kedua elemen hati dan pikiran memunculkan kadar yang membentuk kesadaran seseorang. Manusia mempunyai skill untuk menentukan hal-hal yang akan diterimanya. Nilai-nilai tersebut memiliki dampak keteraturan dalam kehidupan masyarakat.²¹

Dengan cara ini, cenderung beralasan bahwa permintaan di mata publik diakui karena orang-orang sadar secara penuh akan kualitas diri. Namun, tidak ada juga orang-orang yang perlu diajari untuk menyadari hal ini, cara yang jitu melalui hukum yang membuat individu melakukan sesuatu untuk membangun sistem yang adil.

Manusia diberkahi dengan hak-hak dasar oleh Tuhan. Manusia dapat kehilangan kemanusiaannya jika mereka tidak memiliki hak-hak ini. HAM merupakan kebebasan memiliki hak-hak dasar manusia. Mengingkari HAM merupakan suatu hal yang melanggar martabat

manusia. Negara berkewajiban dalam perlakuan dan perlindungan HAM.²²

UUD 1945 sebagai negara mengakui dan membela HAM. Negara harus melindungi dan menegakkan HAM. Dengan demikian, dalam praktik pelaksanaannya harus diatur dengan peraturan perundang-undangan.²³

B. Penghapusan Larangan Suami-Istri Yang Bekerja Pada Perusahaan Yang Sama Sesuai Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Putusan Mahkamah Konstitusi pengujian materiil Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dikabulkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017. Majelis hakim menyatakan dalam putusannya bahwa pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang HAM, khususnya ayat (1) Pasal 10 dalam "setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah", dan UUD 1945 dan Pasal 28 B ayat (1), "setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah". Menurut Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017, perkawinan yang sah hanya dapat dilakukan atas kehendak para pihak yang terlibat dan sesuai dengan regulasi perundang-undangan yang berlaku.²⁴ Selain itu, ayat (2) pasal 28D yang berbunyi: "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan tidak mengatur perjanjian kerja antara karyawan dalam satu perusahaan yang sama yang melarang perkawinan atau hubungan suami istri.

Berdasarkan argumen dan poin-poin yang disampaikan dalam Putusan MK bahwa bekerja pada perusahaan yang sama menyebabkan terjadinya perzinahan karena mempersulit para pekerja untuk mengikuti peraturan yang melarang pernikahan. Agar dapat terus bekerja di perusahaan yang sama, kedua karyawan tersebut memutuskan untuk mengakhiri hubungan mereka. Namun untuk menghindari peraturan

²⁰ *Ibid.*

²¹ B. Arief Sidharta, *Ilmu Hukum Indonesia Upaya Pengembangan Ilmu Hukum Sistematis Yang Responsive Terhadap Perubahan Masyarakat*, Unpar Press, Bandung, 2016, hal. 1-2.

²² B. Arief Sidharta, *Konsepsi Hak Asasi Manusia*, Nomor 4 Bulan Oktober Tahun XX Jurnal Hukum Pro Justitia, 2002, hal.13.

²³ Rhona K.M. Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia Uii (Pusham Uii), Yogyakarta, 2008, hal. 242.

²⁴ Lihat Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28B, hal. 8.

perusahaan, keduanya mengambil keputusan untuk hidup bersama tanpa menikah. Selain itu, memberikan dampak positif berupa keuntungan bagi organisasi. Perusahaan dapat menghemat biaya perawatan kesehatan bagi anggota keluarga yang menjadi tanggungannya jika satu perusahaan memiliki karyawan yang sudah menikah. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa bisnis tersebut hanya menanggung salah satu dari karyawan pasangan tersebut.

Pekerja yang bertanggung jawab bekerja di perusahaan yang sama akan memperoleh keuntungan finansial sebagai hasil dari penerapan larangan pernikahan dan hubungan suami-istri. Pemberian tunjangan kesehatan merupakan salah satu keuntungan finansial. Akibatnya, jika pasutri bekerja di perusahaan yang tidak sama, mereka akan menerima uang tambahan dari perusahaan masing-masing.

Kontrak pekerjaan dirundingkan antara bos dan bawahan di sebuah perusahaan. Pemberi kerja membuat peraturan perusahaan. Dari perspektif ini, bawahan harus tunduk pada kontrak pekerjaan. Namun, peraturan tersebut mengatur hak dan tanggung jawab oknum dan persyaratan bekerja. Peraturan tersebut membuat hak pekerja terbatas untuk menikah dan melakukan hubungan suami-istri dalam kondisi kerja tersebut.²⁵

Oleh karena itu, selama ada aturan dalam perjanjian kerja, maka karyawan harus mematuhi. Jika tidak patuh berakibat pada berakhirnya hubungan kerja bagi orang yang bekerja yang hak-hak atau kewenangan konstitusionalnya dilanggar. Hal tersebut berdampak negatif dan kerugian pada pekerja karena mereka akan kehilangan pekerjaan dan mata pencaharian.²⁶

Bunyi Pasal 10 "seluruh individu berhak membuat keluarga dan membuat keturunan melalui pernikahan yang sah menurut agama dan pengadilan", dan ayat (1) dalam Pasal 28 B , "setiap individu berhak membuat keluarga dan membuat keturunan melalui pernikahan yang sah menurut agama dan pengadilan ", maka pernikahan yang sah di mata negara dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.²⁷

Pemutusan hubungan kerja tetap dilakukan karena karyawan yang bersangkutan menjalankan perintah agamanya dengan melangsungkan pernikahan yang tidak dapat dihindari karena adanya ikatan pernikahan. Pemberi kerja dalam satu perusahaan tidak dapat melarang rekan kerja untuk menikah.

Menurut penerapannya, sangat tidak realistis jika perusahaan mempunyai berbagai macam alasan untuk menghindari unsur pengorupsian dana, persekongkolan, dan nepotisme dalam satu organisasi karena hal tersebut bergantung pada sikap atau kepribadian seseorang.²⁸

Hak konstitusional pekerja dilindungi dengan peraturan mengenai perjanjian kontrak kerja.

Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 merupakan sarana untuk menghapuskan peraturan yang tidak adil bagi pekerja, yaitu " persoalan hukum dan instansi, tidak peduli seberapa efisien dan rapinya jika tidak adil, maka harus dihapuskan" tegas Rawls.²⁹ Kebebasan untuk membesarkan keluarga, salah satu kebebasan mendasar yang dimiliki oleh karyawan, kini dijamin oleh putusan tersebut Karena setiap orang dalam masyarakat yang adil berhak atas kebebasan fundamental yang sama, ini berfungsi sebagai semacam perlindungan tenaga kerja.

Para karyawan yang menjalankan pekerjaannya di perusahaan menerapkan larangan tersebut dengan alasan bahwa praktik perusahaan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) telah mengabaikan dan meminimalisir hak-hak konstitusional mereka. Mereka mengajukan uji materi terhadap undang-undang tersebut, dan pada akhirnya, petisi pemohon dikabulkan oleh MK, yang menyatakan dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017, bahwa putusan MK tersebut bukan merupakan ketentuan yang berkekuatan hukum tetap.

Berdasarkan pertimbangan tata aturan hukum yang dipaparkan oleh para Mahkamah Konstitusi terbukti Mahkamah Konstitusi larangan PHK melalui Putusan No. 13/PUU- XV/2017 yang didasarkan pada perkawinan pasutri yang sama-sama bekerja dalam satu perusahaan yang sama, memiliki hubungan

²⁵ Zainal Asikin, H. Agusfiar Wahab, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, hal. 61.

²⁶ Lihat Putusan Mahkamah Konstitusi 13/PUU-XV/2017, hal. 6.

²⁷ Lihat Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28 B, hal. 8.

²⁸ Wuriannya Maria Noventy, *Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan*, Vol. 2 No. 1, 2016, hal. 83.

²⁹ John Rawls, *Teori Keadilan*, hal. 4.

keuarga dengan perusahaan tersebut. Pelarangan perkawinan dalam satu institusi perseroan merupakan putusan MK yang menunjukkan jaminan konstitusi terhadap HAM. Menurut putusan tersebut, frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.³⁰

Pengadilan yang dilindungi memiliki posisi untuk mengadili kasus-kasus pada kejadian pertama dan terakhir adalah kewenangan MK. Keputusan MK langsung berlaku dan menjadi hukum untuk selamanya. Keputusan MK dalam hal ini bersifat akhir dan membelenggu, sehingga memiliki ciri finalitas seperti itu.

Terakhir menyiratkan bahwa pilihan Pengadilan yang ditetapkan secara sah membatasi setelah diartikulasikan dalam pertemuan yang tersedia untuk orang pada umumnya dan tidak ada aturan yang sah dalam pengaturan pembatasan tersebut. Keputusan Mahkamah Konstitusi bersifat mengikat dan memiliki pengaruh terhadap seluruh warga negara Indonesia.³¹

Menurut penjelasan yang diberikan dalam Pasal 10, "Keputusan MK bersifat final, yang berarti bahwa keputusan tersebut memiliki kekuatan hukum tetap segera setelah diumumkan dan tidak ada upaya hukum yang tersedia."³²

Keputusan yang dibuat oleh Mahkamah Konstitusi bersifat *declaratoir constitutief*, yang berarti memiliki kekuatan untuk mengubah hukum yang sudah ada. Karena pilihan ini bersifat *declaratoir*, tidak ada alat atau kekuatan mekanis yang unik yang diharapkan untuk melaksanakan (mengeksekusi) pilihan tersebut. Tidak mengherankan jika pilihan pengadilan standar bersifat *reformatoris (condemnatoir)*. Dalam sidang terbuka untuk umum dibacakan, semenjak saat itu ketentuan-ketentuan yang termuat dalam putusan tersebut mulai diberlakukan.³³ Aturan yang menyatakan bahwa putusan MK bisa segera diterapkan tanpa memerlukan keputusan

dari pejabat yang memiliki wewenang yang tercermin dalam asas *erga omnes*.³⁴

MK mempunyai hak dalam meninjau dan tidak menyetujui UU yang tidak sejalan dengan konstitusi. Namun, fakta menunjukkan bahwa MK ketika memutuskan sesuatu bersifat final dan mengikat sering kali tidak diterima. Bahkan, beberapa aktor negara non-yudisial sering kali mengajukan gugatan yang keras terhadap putusan akhir tersebut putusan MK yang tidak dapat dilaksanakan.³⁵

Pengusaha tidak lagi bisa bertindak melakukan PHK terhadap pekerja atau buruhnya karena memiliki hubungan suami-istri yang bekerja pada perusahaan yang sama. Alhasil, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 mengamanatkan bahwa hak asasi manusia warga negara, termasuk kebebasan untuk menikah dan berkeluarga, harus ditegakan semaksimal mungkin.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pada dasarnya, bahasa "kecuali telah diatur dalam kontrak kerja sama" dimaksudkan untuk mengajukan pilihan kepada pengusaha dan pekerja untuk memutuskan. Pada intinya, pelarangan hubungan asmara dalam satu kantor mempunyai maksud untuk menjaga keprofesionalitasan dalam bekerja. Larangan memiliki pasangan yang sama-sama kerja dalam satu perusahaan dimaksudkan untuk menghindari potensi konflik kepentingan antar pasangan dan tidak profesional dalam pekerjaannya.
2. Dari Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 jelas hukum Pasal 153 ayat 1 huruf f Peraturan Ketenagakerjaan saat ini tidak substansial, dengan alasan bahwa Klausul "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, pedoman organisasi, atau peraturan kerja bersama" bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat. Keputusan tersebut juga memiliki kebebasan dasar yang memberikan jaminan ideal terhadap hak-hak sakral penduduk, terutama hak-hak yang dibenarkan secara

³⁰ Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 Tentang Mahkamah Konstitusi

³¹ <https://www.Republika.Co.Id/Berita/Nasion al/Hukum/14/Agustus/2021/Nanowg-Din-Syamsuddin-Putusan-Mahkamah-Konstitusi-Bersifat-Final-dan-Mengikat>, Diakses Terakhir Pada 25 Februari 2023

³² Ni'matul Huda, *Kekuatan Eksekutorial Putusan Mahkamah Konstitusi*, Cetakan Pertama, FH Uii Press, 2018, hal. 61.

³³ *Ibid.*

³⁴ <https://Business-Law.Binus.Ac.Id/2017/Oktober/31/Asas-Erga-Omnes-Dalam-Putusan-Mahkamah-Konstitusi/>, Diakses 25 Februari 2023.

³⁵ Inosentius Samsul, Laporan Akhir: *Pengkajian Hukum Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Ham RI*, Jakarta, 2009, hal. 86-88.

moral untuk berkeluarga dan pilihan untuk melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.

B. Saran

1. Jika setiap orang mempunyai pekerjaan di perusahaan yang sama menganut standar moral yang tinggi, maka hak dalam mempunyai keluarga akan dibatasi dan hak untuk bekerja tidak diperlukan. Untuk menghindari penyalahgunaan kekuasaan oleh seseorang yang memegang tahta di perusahaan dengan maksud mengeksploitasi untuk kekayaan pribadi di dalam perusahaan yang sama, maka penerapan keseimbangan sangat penting di dalam sebuah perusahaan untuk mewujudkan peraturan perusahaan yang memberikan wewenang kepada cabang-cabang kekuasaan di perusahaan. Hal ini memastikan bahwa pelaksanaan perusahaan dipegang bersama-sama bukan hanya satu individu saja supaya tercipta kontrol dan keseimbangan perusahaan.
2. Perusahaan di Indonesia hanya memiliki kewenangan hukum untuk memberhentikan karyawan karena alasan yang berkaitan dengan produktivitas; mereka tidak dapat melakukannya karena menikah atau menikah lagi. Mengingat bahwa setiap orang memiliki hak untuk mempunyai pekerjaan yang layak dan menjalani kehidupan terhormat, seperti yang dijelaskan UUD 1945 dan putusan MK No.13/PUU-XV/2017.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie Zaeni, 2008, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Budiono Abdul R, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks.
- Djumaldji F.X, 2010, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Jakarta: Sinar Grafika.
- H. Agusfiar Wahab Zainal Asikin, 1994, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- H. Zainal Abidin dan Aminudin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Huda Ni'matul, 2018, *Kekuatan Eksekutorial Putusan Mahkamah Konstitusi*, Cetakan Pertama, FH UII Press.
- Husni Lalu, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- _____, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- K.M. Smith Rhona, 2008, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia Uii (Pusham Uii), Yogyakarta.
- Khakim Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Marzuki Peter Mahmud, 2011, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana.
- _____, 2014, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ngani Nico, 2012, *Metodologi Penelitian Dan Penulisan Hukum*, Jakarta: Pustaka Yudistia.
- Rawls John, Teori Keadilan.
- Samsul Inosentius, 2009, *Pengkajian Hukum Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Ham RI*, Jakarta.
- Siahaan Maruarar, 2012, *Hukum Acara Dan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- _____, 2015, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi RI*, Sinar Grafika, Jakarta.
- _____, *Hukum Acara Mahkamah*.
- Sidharta Bernard Arief, 2002, *Konsepsi Hak Asasi Manusia*, Nomor 4 Bulan Oktober Tahun XX Jurnal Hukum Pro Justitia.
- _____, 2016, *Ilmu Hukum Indonesia Upaya Pengembangan Ilmu Hukum Sistemik Yang Responsive Terhadap Perubahan Masyarakat*, Unpar Press, Bandung.
- _____, 2009, *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.
- Soekardono R, 2002, *Hukum Perusahaan Indonesia*.
- Sri Mamudji dan Soejorno Soekanto, 1995, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- _____, 2001, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sunggono Bambang, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Suratman, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta.

Trianto Djoko, 2014, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Undang-Undang No 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan;

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang;

Putusan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Sumber Jurnal dan Skripsi

Ardiwinata Febriadi. *Analisis Yuridis Tentang Larangan Suami-Istri Bekerja Pada Perusahaan Yang Sama Dikaitkan Dengan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Thesis, Universitas Kristen Maranatha;

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

Damayanti, G. A. R., & Masniwati, M. (2020).

Perlindungan Hukum Bagi Suami Istri Yang Bekerja Pada Satu Perusahaan Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. *Unizar Law Review (ULR)*, Vol 3, No (1);

Fathia, S. N. (2019). *Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Dalam Perspektif Perlindungan Hak Konstitusional Warga Negara*;

Fitrianti, N. A. A. (2018). *Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 tentang uji materiil atas aturan pemutusan hubungan kerja bagi para pekerja yang berstatus suami istri dalam satu perusahaan tinjauan Maqasid Syariah* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim);

Fitriyani, F. (2021). *Analisis Putusan MK No 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan*

Nikah Dalam Satu Instansi Perspektif Maqashid Al-Syari'ah. Indonesian Journal Of Law And Islamic Law, Vol 3, No, (1);

Ibrahim, M., Turatmiyah, S., & Handayani, S. (2018). *Analisis Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Pencabutan Larangan Menikah Antar Pekerja Dalam Satu Perusahaan Yang Sama* (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University);

Inosentius Samsul, Laporan Akhir. (2009). *Pengkajian Hukum Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Ham RI*, Jakarta;

Karo, R. P. K., Sukardi, E., & Purnama, S. (2019). *Perlindungan Hak Pekerja Dalam Satu Perusahaan Untuk Melaksanakan Perkawinan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/Puu-Xv/2017*. *Jurnal Hukum Media Bhakti*. Vol 3, No (1);

Nazarudin, M. (2020). *Analisa Putusan Mahkamah Konstitusi NO 13/PUU-XV/2017 Tentang Pengujian Pasal 153 Ayat 1 Huruf (F) Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi di PT Tira Austenite Tbk Gresik)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang);

Perdana, R. K. R. (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)*, Vol 26, No (15);

Rachyanti, N. A., & Ridwan, M. S. (2020). *Penghapusan Larangan Pernikahan Satu Kantor. Qadauna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Keluarga Islam*, Vol 2, No (1);

Rachyanti, N. A., & Ridwan. (2020). *Penghapusan Larangan Pernikahan Satu Kantor*. Qadauna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Keluarga Islam.

Ridlo, F. A. (2019). *“Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Uji Materiil Pasal 153 Ayat (1) Huruf F Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Ditinjau Dari Aspek Keadilan”* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta);

Sitanggang, O. (2020). *Analisis Yuridis Pembatalan Hak Untuk Melakukan*

Perkawinan Antara Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU- XV/2017). Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat, Vol 20, No (1);

Surya, Y. (2019). *Larangan Perkawinan Antar Pegawai Dalam Satu Perusahaan Serta Penerapannya di PT. PLN dan Bank Mandiri*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Triastuti, S. L. (2018). *Perlindungan Hak Konstitusional Oleh Mahkamah Konstitusi: Pembatalan Larangan Pernikahan Pegawai Satu Atap. Masalah-Masalah Hukum, Jilid. 47.No (4).*

Vijayantera, I. W. A. (2018). *Kajian Yuridis Larangan Adanya Ikatan Perkawinan Terhadap Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan. Jurnal Analisis Hukum, Vol 1, No (1);*

Wijayanti, W., & Pasaribu, A. (2020). *Konstitusionalitas Perkawinan Antar-Pegawai Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi (Constitutionality of Marital Tie between Fellow Co-worker after Decision of the Constitutional Court). Jurnal Konstitusi, Vol 17, No (3);*

Wurianalya Maria Novenanty, (2016). *Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan, Jurnal Veritas Et Justitia Universitas Parahyangan, Vol. 2, No. 1.*

<https://www.Republika.Co.Id/Berita/Nasional/Hukum/14/Agustus/2021/Nanowg-Din-Syamsuddin-Putusan-Mahkamah-Konstitusi-Bersifat-Final-dan-Mengikat>, Diakses Terakhir Pada 25 Februari 2023.

<https://business-law.binus.ac.id/2017/oktober/31/asas-erga-omnes-dalam-putusan-mahkamah-konstitusi/>, Diakses 25 Februari 2023.

<https://ngobrolinhukum.wordpress.com/2013/12/16/pendekatan-dalam-penelitian-hukum>. Diakses pada 6 Maret 2023.

<https://www.tribunnews.com/Nasional/2017/12/15/larangan-pernikahan-pegawai-satu-perusahaan-untuk-mencegah-hal-negatif-tidak-relavan>. Diakses Terakhir Tanggal 9 Maret 2023.

Internet

Nita Ariyulinda, *Pengaturan Perkawinan Seagama Dan Hak Konstitusi Warga Negara Indonesia,*

<https://rechtsvinding.bphn.go.id/jurnal-online/pengaturan-perkawinan-seagama-dan-hak-konstitusi-warga-negara-indonesia>. Diakses 6 Maret 2023.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi) Online, <https://kbbi.web.id/suami>. Diakses Pada Tanggal 2 Maret 2023.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi) Online, <https://kbbi.web.id/istri> . Diakses Pada Tanggal 2 Maret 2023.

Career Issue, Pasangan Suami-Istri Dilarang Sekantor, <http://careernews.id/issues/view/2240-pasutri-dilarang-sekantor>, Diakses Pada 25 Februari 2023.