

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

Rian Kristianto Rahman Perdana¹

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mayjen Haryono Nomor 193, Kota Malang
Email : riankrp95@gmail.com

ABSTRACT

With the existence of legal force in Indonesia which injures or does not refer to the highest law, namely the 1945 Constitution, thus the Constitutional Court conducts a judicial review which results in Decision of the Constitutional Court Number 13 / PUU-XV / 2017. From the explanation above, the formulation of the problem taken How the Impact of the Constitutional Court Decision Number 13 / PUU-XV / 2017 Against Collective Labor Agreement at PT. Bank Mandiri, and How PT Bank Mandiri Responds to Decision of the Constitutional Court Number 13 / PUU-XV / 2017. The purpose of this study is to determine the impact of the Constitutional Court Ruling Number 13 / PUU-XV / 2017. and to find out how PT. Bank Mandiri addresses the decision of the Constitutional Court. Using Empirical Juridical Research.

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

ABSTRAK

Dengan adanya kekuatan hukum di Indonesia yang menciderai atau tidak mengacu pada hukum yang tertinggi yaitu Undang-Undang Dasar 1945 dengan demikian Mahkamah Konstitusi melakukan uji perundang-undangan yang menghasilkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Dari penjelasan diatas rumusan masalah yang diambil Bagaimana Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama di PT. Bank Mandiri, serta Bagaimanakah PT Bank Mandiri Menyikapi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Tujuan dari penelitian ini, Untuk mengetahui dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. serta untuk mengetahui bagaimana PT. Bank Mandiri menyikapi putusan Mahkamah Konstitusi. Menggunakan penelitian Yuridis Empiris. Dari hasil penelitian ini 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 Nomor 13/PUU-XV/2017 PT Bank Mandiri menerapkan peraturan baru yaitu meperbolehkan perkawinan antar pegawai, serta jika ada pegawai menikah dalam satu kantor tidak di PHK melainkan di mutasi.

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

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya manusia dilahirkan di dunia untuk berpasang-pasangan dan berhak menentukan pasangannya sendiri, baik untuk memilih suami atau istri sesuai dengan yang di

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

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 kehendaknya untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan.² Pasal 1 UUD NRI 1945 dengan tegas menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara hukum. Negara yang mendasarkan segala aktifitas kehidupannya berlandaskan kepada hukum. Hukum harus dijadikan panglima atas segala hal yang berkaitan dengan kehidupan berbangsa dan bernegara bagi segenap tumpah darah Indonesia.³

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 :⁴

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. Adanya pengaturan kebebasan yang dimiliki oleh setiap orang dan warga Negara merupakan perwujudan dari pasal 28I ayat 5 bahwa jaminan Hak Asasi Manusia itu terwujudkan apabila sudah dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Perlu diingat bahwa kebebasan terdapat pula kewajiban dan tanggung jawab.⁵

² Pasal 28b ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

³ Ahmad Siboy (2015) Pengujian Peraturan Perundang-Undangan , Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

⁴ Pasal 10 Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

⁵ Abid Zamzami, (2017), Antimoni Nilai Kebebasan dan Ketertiban, Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

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 (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 :⁶

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

⁶ 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.

peonale sanksi (*sanksi peonale*).⁷ 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*).⁸

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 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 kerjaaa, 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*.⁹ 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 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

⁷ Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.HUM, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 3.

⁸ Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Pers.

⁹ Miftakhul Huda, 2007, “*Ultra Petra*” dalam *Pengujian Undang-Undang*, dalam Jurnal Konstitusi Vol.4 Nomor 3, Mahkamah Konstitusi Indonesia.

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 uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang tertuang dalam bentuk penulisan hukum 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 “.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah disebutkan di atas, penulis merasa perlu untuk mengkaji dan meneliti permasalahan sebagai berikut: Bagaimana Dampak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Terhadap Perjanjian Kerja Bersama di PT. Bank Mandiri Menurut Sistem Perundang-undangan di Indonesia, Bagaimanakah PT Bank Mandiri Menyikapi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Tujuan penelitian yaitu, 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, untuk mengetahui bagaimana PT. Bank Mandiri menyikapi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Manfaat yang diberikan dari penelitian ini bagi penulis yaitu, 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, dan manfaat bagi masyarakat yaitu agar dapat memberi wawasan/pengetahuan dan juga pemahaman, serta manfaat bagi masyarakat tentang adanya larangan pernikahan antar pegawai dalam satu perusahaan.

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. Sumber data diperoleh dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung yang dilakukan secara terstruktur dan pengambilan dokumentasi sebagai bukti penelitian. Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah deskriptif kualitatif.

PEMBAHASAN

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

Menurut hierarki peraturan perUndang-undangan bahwa peraturan perUndang-undangan yang lebih tinggi menghapuskan peraturan yang bertentangan dalam perundang-undangan yang lebih rendah.¹⁰ Dengan keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang memperbolehkan nikah antar pegawai dalam satu kantor bahwa ketentuan- ketentuan perUndang-Undangan lain yang telah mendahuluinya tentang larangan nikah antar pegawai dalam satu kantor tidak berlaku lagi, dan juga lebih tinggi daripada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mendahului dan mengalami uji materiil (judicial review) atas Pasal 153 ayat (1) huruf f. Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan. Bila dibandingkan antara peraturan perusahaan dengan peraturan perUndang-undangan, maka peraturan perusahaan tidak boleh merugikan pekerja.

Pembatasan Hak Perkawinan Antar Karyawan Dalam Satu Kantor Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 untuk mewujudkan martabat kemanusiaannya, Tuhan memberikan anugerah kepada setiap manusia dengan hak-hak dasar atau hak-hak asasi manusia, tanpa hak tersebut, manusia kehilangan hak-hak konstitusionalnya. Hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrat, mengingkari hak asasi ini berarti mengingkari pula martabat kemanusiaan, menyadari betapa esensialnya hak asasi manusia ini, maka Negara atau organisasi maupun perusahaan harus melindungi dan mengakui hak-hak asasi manusia tanpa terkecuali.

Mengenai Hak Asasi Manusia dalam perkawinan di atur di dalam pasal 28B ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang dituangkan kembali dalam pasal 10 ayat 1 Undang-Undang Hak Asasi Manusia maka dalam pasal tersebut berbunyi “setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”. Sedangkan hak atas pekerjaan di atur dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi” Tiap-tiap

¹⁰ Sudarsono, Hukum Perkawinan Nasional, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 1994), hlm.11.

warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan kemudian dalam pasal 28D ayat 2 berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Apabila ketiga pasal tersebut dikaitkan dengan permasalahan yang di angkat, maka dapat disimpulkan bahwa manusia ini memiliki hak asasi untuk berkeluarga dan menikah, apabila ketiga pasal itu dibatasi, pada dasarnya dalam pasal 28J ayat 1 yang berbunyi “setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara” ayat 2 “dalam menjalankan hak dan kebebasannya, 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 dalam suatu masyarakat demokratis”. Jadi sebenarnya Undang-Undang Dasar 1945 membatasi hak asasi manusia apabila hal tersebut guna menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai pertimbangan moral dan nilai agama keamanan dan ketertiban umum dalam masyarakat yang demokratis, pembatasan tersebut di tetapkan dalam suatu Undang-Undang. Dan ada beberapa hak asasi manusia yang tidak dapat di disimpangi. Dan dalam hal ini di atur dalam pasal 28I Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia adapun bunyi pasal tersebut adalah “ Hak untuk hidup, Hak untuk tidak disiksa, Hak untuk kemerdekaan dan hati nurani, Hak beragama, Hak untuk tidak diperbudak, Hak untuk di akui sebagai pribadi dihadapan hukum dan Hak untuk tidak di tuntutan atas dasar hukum yang berlaku surut (Hak Asasi Manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun). Dan jenis hak asasi manusia yang di atur dalam pasal 28B ayat 1 dan pasal 28D ayat 2 tidak termasuk dalam hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun, sehingga dapat ditafsirkan bahwa hak asasi manusia tersebut dapat dibatasi, sehingga di atur dalam pasal 28J Undang-Undang Dasar 1945. Sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, banyak perusahaan yang melarang pernikahan antar sesama pegawai. Pelarangan antar pegawai tersebut karena dikhawatirkan terjadi *Conflict of Interest* di dalam perusahaan, misalnya apabila terjadi pernikahan antar pegawai dalam satu kantor, maka konflik pribadi yang terjadi di rumah bisa di dibawa ke kantor, dan akibatnya pekerjaan di kantor tidak maksimal karena ada masalah pribadi yang terjadi di rumah dan di bawa ke kantor, dan juga yang di takutkan perusahaan takut terjadi penggelapan dana karena berada di satu kantor yang sama, maka kantor tidak mau mengambil resiko, tetapi apabila ada pegawai yang menikah dalam satu kantor setelah adanya putusan Mahkamah konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 maka salah satu pegawai akan di mutasi ke kantor cabang yang lain dan

pegawai ini harus fleksibel jadi tidak di posisikan pada jabatan yang sama, tetapi pegawai harus menempati jabatan yang kosong di kantor itu, maka alasan di atas tersebut untuk mengurangi kecurangan ataupun konflik yang akan terjadi di perusahaan.

PT Bank Mandiri Menyikapi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Analisis penyelesaian yang terkait perjanjian kerja yang tidak menjamin hak pekerja yang dijamin dalam konstitusi, serta bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak. Dalam rangka menegakkan konstitusi tersebut, Mahkamah Konstitusi telah melaksanakan pengujian konstitusional dalam putusan nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja yang mengabulkan pembatalan frasa, “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama” karena bertentangan dengan Pasal 28 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Pasal 28B Ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 yang berkata “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”. Maka dengan demikian putusan ini dianggap sebagai pelaksanaan fungsi Mahkamah Konstitusi sebagai penjamin hak-hak konstitusional warga negara. Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, sebuah perusahaan tidak bisa menetapkan aturan yang melarang karyawannya menikah dengan rekan kerja satu kantor. Hak atas pekerjaan adalah juga berkaitan dengan hak kesejahteraan. Oleh karena itu, Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (1) mempertegas ketentuan yang tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, yang menyatakan, “Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan memilih pekerjaan yang layak”. Dalam ayat (2) diatur, “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan satu dengan yang lainnya. Tanpa membedakan bahwa adanya ikatan perkawinan dalam satu kantor. Hak asasi manusia atas hak memilih dan mendapatkan pekerjaan adalah hak setiap orang. Bahwa dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang melarang adanya ikatan perkawinan dalam satu kantor telah menciderai aturan UUD 1945.

Maka untuk mendapatkan pekerjaan dan melanjutkan keturunan setiap pekerja wajib menyetujui peraturan kerja bersama dengan Perusahaan yang memberikan pekerjaan tersebut sesuai dengan aturan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan demikian PT. Bank Mandiri harus

membuat Peraturan Kerja Bersama yang berlandaskan Putusan Mahkamah Konstitusi dengan mengacu pada Undang-Undang Dasar 1945. Perjanjian kerja bersama itu dapat dilakukan secara lisan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak (Perkerja dan Majikan). Perjanjian yang diadakan secara lisan maupun secara tertulis, biasanya diadakan dengan singkat sekali dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan berlakunya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 maka PT. Bank Mandiri memberlakukan klausula Perjanjian Kerja Bersama dengan berbunyi membolehkan menikah antar Cabang PT. Bank Mandiri, akan tetapi melarang menikah di satu kantor dengan sanksi apabila melanggar akan di mutasi.¹¹

KESIMPULAN

Bersadarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang dikaji, maka dapat ditarik 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 .

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

¹¹ Wawancara micrro Banking Manager Bank Mandiri Bapak Amin. Selasa 9 Juni 2020

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

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Lanny Ramli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Pers.

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

Peraturan Perundang-Undangan

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

Pasal 10 Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Jurnal

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.

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

Wawancara

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

Internet

Ahmad Siboy (2015) *Pengujian Peraturan Perundang-Undangan* , Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Abid Zamzami, (2017), *Antimoni Nilai Kebebasan dan Ketertiban*, Fakultas Hukum Universitas Islam Malang