

TESIS

**IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG KETENAGAKERJAAN
MENGENAI PEMBATASAN PERKAWINAN DALAM SATU
PERUSAHAAN PERSPEKTIF TEORI EFEKTIFITAS HUKUM
SOERJONO SOEKANTO
(Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang)**

**Oleh :
Hera Zulaiha
NIM 200201220011**



**Program Studi Magister Al-Ahwal Al-Syakhshiyah
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
TAHUN 2022**

TESIS

**IMPLEMENTASI PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 13/PUU-XV/2017 TENTANG KETENAGAKERJAAN
MENGENAI PEMBATASAN PERKAWINAN DALAM SATU
PERUSAHAAN PERSPEKTIF TEORI EFEKTIFITAS HUKUM
SOERJONO SOEKANTO
(Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang)**

Tesis
Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Dalam menyelesaikan Program Studi
Magister Al-Ahwal Al-Syakhshiyah

Oleh :
Hera Zulaiha
NIM 200201220011



**PROGRAM MAGISTER AL-AHWAL AL-SYAKHSIYYAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

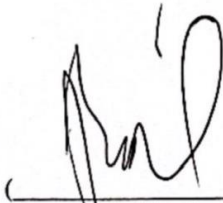
Jl. Ir. Soekarno No. 34 Dadaprejo, Junrejo Kota Batu 65323, Telp (0341)531133, Fax. (0341) 531133.
Website : www.pasca.uin-malang.ac.id, E-mail : pps@uin-malang.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan Judul "Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Pembatasan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan Perspektif Teori Efektifitas Hukum Soerjono Soekanto (Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang). telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Malang, November 2022

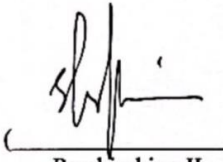
Dr. H. Fadil SJ, M.Ag
NIP. 196512311992031046



Pembimbing I

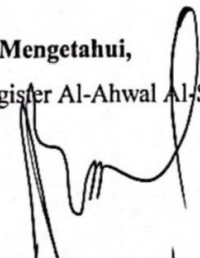
Malang, November 2022

Dr. Nor Salam M.HI
NIDN. 2112058701



Pembimbing II

Mengetahui,
Ketua Program Magister Al-Ahwal Al-Syakhsiyyah



Dr. H. Fadil SJ, M.Ag
NIP. 196512311992031046



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jl. Ir. Soekarno No. 34 Dadaprejo, Junrejo Kota Batu 65323, Telp (0341)531133, Fax. (0341) 531133.
Website : www.pasca.uin-malang.ac.id, E-mail : pps@uin-malang.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan Judu :

**Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017
Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Pembatasan Perkawinan Dalam Satu
Perusahaan Perspektif Teori Efektifitas Hukum Soerjono Soekanto
(Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang)**

Telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 28
November 2022 dan telah dinyatakan lulus.

Dewan Penguji:

No.	Nama	Kedudukan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Kasuwi,, M.A. NIP. 070285701	Penguji Utama	
2.	Raden Cecep Lukman Yasin, M.A., Ph. D. NIP. 197312141998031001	Ketua/Penguji	
3.	Dr. H. Fadil SJ, M.Ag NIP. 196512311992031046	Pembimbing 1/ Penguji	
4.	Dr. Nor Salam M.HI. NIDN. 2112058701	Pembimbing 2/ Penguji	

Batu, 05 Desember 2022

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd.
NIP. 196903032000031002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA**

Jl. Ir. Soekarno No. 34 Dadaprejo, Junrejo Kota Batu 65323, Telp (0341)531133, Fax. (0341) 531133.
Website : www.pasca.uin-malang.ac.id, E-mail : pps@uin-malang.ac.id

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hera Zulaiha
NIM : 200201220011
Program Studi : Magister AI- Ahwal AI-Syakhshiyah
Judul Tesis : Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Pembatasan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan Perspektif Teori Efektifitas Hukum Soerjono Soekanto (Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang).

Menyatakan bahwa Tesis ini benar-benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis/disertasi ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 01 November 2022
Hormat saya

Hera Zulaiha
NIM : 200201220011

Motto :

رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي
وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي يَفْقَهُوا قَوْلِي

“Ya Rabbku, lapangkanlah untukku dadaku, dan mudahkanlah untukku urusanku, dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku, supaya mereka mengerti perkataanku.”

(QS. Thaha ayat 25-28)

Persembahan :

Tesis ini saya persembahkan kepada :

- **Kedua Orangtuaku Ayah dan Ibu, dan Umehku (Hj. Rohma) teriring doa, *allahumma ighfir laha wa irhamha wa afiha wa u'fu 'anha wa 'akrim nuzulaha wa wassi' madkhalaha*, tulisan ini saya persembahkan utnuk kalian yang selalu mencurahkan kasih sayang dan doanya tiada henti;**
- **Serta saudara Kandung (Alvian) dan (Rafa) yang selalu mencurahkan kasih sayang dan doanya tiada henti dan telah mendukung dan memberikan motivasi kepada saya.**
- **Untuk Pendampingku, (Kak Alan) Terimakasih atas canda tawa dan support yang telah Engkau hiaskan dalam hari-hariku**
- **Almamaterku**

ABSTRAK

Hera Zulaiha. 2022 Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Pembatasan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan Perspektif Teori Efektifitas Hukum Soerjono Soekanto (Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang). Tesis, Program Studi Magister Al-Ahwal Al-Syakhshiyah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malang, Pembimbing: (I) Dr. H. Fadil SJ, M.Ag. (II) Dr. Nor Salam M.HI.

Kata Kunci: Putusan MK, Pembatasan Perkawinan, Efektifitas Hukum.

Putusan yang dikeluarkan Mahkamah Konstitusi terkait dengan kewenangannya bersifat final dan tidak bisa untuk diajukan upaya hukum. Berdasar duduk perkara Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-VX/2017 permohonan judicial review (uji materil) Bahwa dengan dihapusnya frase “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-undang Ketenagakerjaan tidak boleh ada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang melarang pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di PT. KAI Palembang mengenai Pembatasan perkawinan perpektif Teori Efektifitas Hukum, Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, pengecekan keabsahan temuan dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan; teknik triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) analisis penerapan putusan MK di instansi tersebut sudah diterapkan, namun belum diterapkan secara menyeluruh, dan belum efektif dikarenakan masih ada kebijakan terbatas mengenai pembatasan atau larangan tidak diperbolehkannya para pegawai menikah dalam satu posisi kerja dan dalam satu *Divre*, (2) setiap indikator dalam Teori Soerjono Soekanto dapat digunakan untuk menganalisis data temuan di lapangan untuk mengukur tingkat efektifitas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan mengenai larangan perkawinan dalam satu perusahaan.

ABSTRACT

Hera Zulaiha. 2022 Implementation of Constitutional Court Decision Number 13/PUU-XV/2017 Concerning Employment Regarding Restrictions on Marriage in One Company Perspective of the Theory of Soerjono Soekanto's Legal Effectiveness (Case Study of PT. Kereta Api Indonesia Regional Division III Palembang). Thesis, Al-Ahwal Al-Syakhshiyah Masters Study Program, Postgraduate Islamic University of Malang, Advisors: (1) Dr. H. Fadil SJ, M.Ag. (II) Dr. Nor Salam M.HI.

Keywords: Constitutional Court Decision, Marriage Restrictions, Legal Effectiveness.

Decisions issued by the Constitutional Court related to their authority are final and cannot be filed for legal action. Based on the case of Constitutional Court Decision Number 13/PUU-VX/2017 request for judicial review (materril test) That by removing the phrase "unless it has been stipulated in a work agreement, company regulations, or collective bargaining agreement" in Article 153 paragraph (1) letter f The Manpower Law does not allow for work agreements, company regulations or collective bargaining agreements which prohibit workers/laborers from having blood ties and/or marital ties with other workers/laborers in the same company.

This study aims to reveal the application of the Constitutional Court Ruling Number 13/PUU-XV/2017 at PT. KAI Palembang regarding restrictions on marriage from the perspective of Legal Effectiveness Theory, this research uses a qualitative approach. Data collection was carried out using in-depth interview techniques, participatory observation, and documentation. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Checking the validity of the findings is carried out by extending participation; triangulation technique.

The results of the study show that: (1) an analysis of the application of the Constitutional Court's decision in that agency has been implemented, but has not been fully implemented, and has not been effective because there are still limited policies regarding restrictions or prohibitions on not allowing employees to marry in one work position and in one *Divre*, (2) each indicator in Soerjono Soekanto's Theory can be used to analyze data found in the field to measure the level of effectiveness of the Constitutional Court decision Number 13/PUU-XV/2017 concerning employment regarding the prohibition of marriage within one company.

تجريدي

حيرا جليها. ٢٠٢٢ تنفيذ قرار المحكمة الدستورية رقم ١٣/النظام الحقوب- ١٥ / ٢٠١٧ بشأن التوظيف فيما يتعلق بالقيود المفروضة على الزواج في شركة واحدة نظرية الفعالية القانونية لسويرجونو سويكانتو (دراسة حالة فت. السكك الحديدية الاندونيسية القسم الإقليمي الثالث باليمبانغ،)، بحث، برنامج دراسة الماجستير الأحوال السيخشية الدراسات العليا جامعة الإسلامية الحكومية في مالانغ، المشرف: (١) الدكتور حميد فاضل سج، ماغي. (٢) الدكتور نور سلام م.حاي

الكلمات المفتاحية: حكم المحكمة الدستورية، قيود الزواج، الفعالية القانونية

والقرار الصادر عن المحكمة الدستورية فيما يتعلق بسلطتها نهائي ولا يمكن تقديمه للحصول على سبل انتصاف قانونية. بناء على جلسة قضية قرار المحكمة الدستورية رقم ١٣/النظام الحقوب- ١٥ / ٢٠١٧ طلب المراجعة القضائية (اختبار المعنوي) أنه مع إزالة عبارة "ما لم يكن قد تم النص عليها في اتفاقية عمل أو لائحة شركة أو اتفاقية عمل جماعية" في الفقرة (١) من المادة ١٥٣ الحرف (و) من قانون القوى العاملة ، لا يمكن أن يكون هناك اتفاق توظيف أو تنظيم شركة أو اتفاقية عمل جماعية تحظر على العمال / العمال إقامة روابط دم و / أو روابط زوجية مع عمال / عمال آخرين داخل شركة واحدة

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تطبيق قرار المحكمة الدستورية رقم ١٣/النظام الحقوب- ١٥ / ٢٠١٧ في فت. يتم استعراض كائي فلمبنغ فيما يتعلق قيود الزواج من نظرية الفعالية القانونية ، ويستخدم هذا البحث نهجا نوعيا. وتم جمع البيانات باستخدام تقنيات المقابلات المتعمقة، والملاحظة التشاركية، والتوثيق. وتشمل تقنيات تحليل البيانات الحد من البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص الاستنتاجات، والتحقق من صحة النتائج التي يتم التوصل إليها بمشاركة موسعة؛ تقنية التثليث

وأظهرت النتائج ما يلي: (١) تم تطبيق تحليل تطبيق قرار المحكمة الدستورية في الوكالة، ولكن لم يتم تنفيذه بشكل كامل، ولم يكن فعالا لأنه لا تزال هناك سياسات محدودة فيما يتعلق بالقيود أو المحظورات على عدم السماح للموظفين بالزواج في وظيفة عمل واحدة وفي وظيفة واحدة، (٢) يمكن استخدام كل مؤشر في نظرية سورجونو سويكانتو لتحليل نتائج البيانات في الميدان لقياس مستوى فعالية الحكم. المحكمة الدستورية رقم ١٣/النظام الحقوب- ١٥ / ٢٠١٧ بشأن القوى العاملة بشأن حظر الزواج في شركة واحدة

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur Penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Sholawat dan salam tetap kita limpahkan kepada Nabi kita Nabi Muhammad Saw. Berkat perjuangan beliau yang telah mengubah peradaban dunia dari masa kebodohan menuju masa yang dipenuhi dengan perkembangan ilmu serta teknologi sehingga manusia mampu untuk berfikir dan bertindak sesuai sunnahnya. Adapun judul Tesis ini ialah “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Pembatasan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan Perspektif Teori Efektifitas Hukum Soerjono Soekanto (Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang)”. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Magister Hukum di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam penyusunan Tesis ini begitu banyak kesulitan, hal ini dikarenakan masih kurang banyaknya pengetahuan dan kemampuan yang penulis dapatkan dan penulis miliki, namun berkat hidayah dari Allah SWT dan doa dari berbagai pihak serta bimbingan dari semua pihak yang terlibat tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tuaku tercinta yaitu Ayah dan Ibu dan Nenek.
2. Bapak Prof. Dr. HM Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Fadil, M.Ag selaku Ketua Jurusan Magister Al-Ahwal Al-syakhsiyyah dan Bapak Burhanuddin Susanto, S.Hi., M.Hum. selaku sekretaris Jurusan Magister Al-Ahwal Al-syakhsiyyah di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. H. Fadil, M.Ag selaku pembimbing Pertama yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan pengarahan membagi pengetahuan dalam perbaikan tesis ini.
6. Bapak Nor Salam, M.HI selaku pembimbing kedua, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan pengarahan membagi pengetahuan dalam perbaikan tesis ini.
7. Segenap dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang senantiasa telah membimbing dan memotivasi serta mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu dan seluruh staf Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Teruntuk seseorang yang spesial Sahabat, Kakak, Teman seperjuangan (Kak Alan) terimakasih telah mendengar keluh kesahku, membantu dan menemani dalam keadaan apapun dan menjadi salah satu motivasi untuk menyelesaikan tugas Akhir ini.
9. Teman dan adik yang selalu siap siaga membantu dan mendengar keluh kesahku (Mia, Maisya, Rizka ayu, dan Septiani Nur, Habso).

10. Teman bertukar tawa selama masa perkuliahan (Teman-teman Magister AS Kelas A angkatan 2021Genap) yang telah mendukung dan membantu selama ini.

Semoga segala amal kebaikan yang bersangkutan bernilai ibadah disisi Allah SWT, dan semoga ilmu pengetahuan yang menjadi bekal penulis di kemudian hari dapat bermanfaat bagi keluarga, masyarakat, agama, nusa dan bangsa. Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi kita semua serta bagi perkembangan hukum di masa yang akan datang. Aamiin, Yaa Rabbal'alam.

Batu, 01 Desember 2022

Hera Zulaiha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
Abstrak Bahasa Indonesia	vii
Abstrak Bahasa Inggris.....	viii
Abstrak Bahasa Arab	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL DAN BAGAN	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.	8
C. Tujuan Penelitian.	8
D. Manfaat Penelitian.	9
E. Penelitian Terdahulu.....	10
F. Definisi Istilah	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Putusan Mahkamah Konstitusi NOMOR 13/PUU-XV/2017	20
B. Definisi Perkawinan	25
1. Pengertian Perkawinan	25
2. larangan Perkawinan dalam Islam	28
C. Teori Efektifitas Hukum Soerjono Soekanto	33
D. Kerangka Berfikir	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	41
B. Kehadiran Penelitian	41
C. Latar Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel.....	43
E. Sumber Bahan Hukum	44
F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Analisis Data.....	48
H. Keabsahan Data	50

BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	
A. Profil Perusahaan PT.Kereta Api Indonesia (Persero)	51
1. Sejarah PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang	51
2. Wilayah Kerja (Historis) PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang	54
3. Visi Dan Misi PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang	58
4. Struktur Organisasi PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang	59
5. Tugas Pokok dan Fungsi Pekerja PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang	60
B. Deskripsi Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017	62
C. Paparan Data Dan Temuan Penelitian	69
1. Implementasi Pembatasan Perkawinan dalam Satu Perusahaan	69
2. Efektifitas Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di PT. Kereta Api Indonesia Palembang	79
BAB V HASIL PENELITIAN	
1.Penerapan Pembatasan Perkawinan dalam Satu Perusahaan Sebagai Kebijakan Terbatas	87
2.Implementasi Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Perspektif Teori Efektifitas Hukum	95
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	104
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN-LAMPIRAN	113

Daftar Tabel dan Bagan

A. Daftar Tabel

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017	13
Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu tentang Larangan perkawinan Dalam Satu Perusahaan.....	16
Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu tentang Teori Efektifitas Hukum	18
Tabel 4.1 Ringkasan Sejarah Perkereta Api Indonesia	52
Tabel 4.2 Jalur 2 Kereta Api Prabumulih - Lubuk Linggau	55
Tabel 4.3 Jalur 1 Kereta Api Prabumulih – Kertapati.....	55
Table 4.4 Jalur 3 Muaragula- Tanjung Enim Baru	55
Tabel 4.5 Data Stasiun Di Sumatera selatan (Wilayah Devisi Regional – III PT. KAI (Persero))	57
Table 4.6 Makna dan Logo PT. Kereta Api Indonesia.....	59

B. Daftar Bagan

2.1 Kerangka Berpikir	40
-----------------------------	----

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang standar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا	= tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= b	ط	= th
ت	= t	ظ	= dh
ث	= tsa	ع	= ' (koma menghadap ke atas)
ج	= j	غ	= gh
ح	= h	ف	= f
خ	= kh	ق	= q
د	= d	ك	= k
ذ	= dz	ل	= l
ر	= r	م	= m
ز	= z	ن	= n
س	= s	و	= w
ش	= sy	ه	= h
ص	= sh	ي	= y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak diawal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas ('), berbalik dengan koma (') untuk pengganti lambing "ع" .

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan Bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal *fathah* ditulis dengan "a" , *kasrah* dengan "I", *dlommah* dengan "u", sedangkan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut :

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دون menjadi dûna

Khususnya untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "i", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wasu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dan "ay". Perhatikan contoh berikut :

Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خير menjadi khayrun

D. Ta'marbûthah (ة)

Ta' marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan "t" jika berada di tengah kalimat, tetapi ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risala li-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "t" yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa "al" (ال) dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut :

1. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan
2. *Masyâ'Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
3. *Billâh 'azza wa jalla*

F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : شيء - syai'un أمرت - umirtu

النون - an-nau'un تأخذون - ta'khudzûna

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : وإن الله لهو خير الرازقين - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh : وما محمد إلا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

إن أول بيت وضع للنس = inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh : نصر من الله وفتح قريب = nasrun minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Begi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkawinan adalah hak setiap orang dan merupakan salah satu kebutuhan dasar dalam kehidupan manusia karena perkawinan dianggap sesuatu yang penting, maka pengaturan mengenai perkawinan diatur tidak hanya dalam Undang-Undang tetapi juga dalam agama dan kepercayaan yang dipeluk oleh masyarakat. Selain bertujuan untuk meneruskan keturunan dan juga adat, perkawinan juga bertujuan untuk kelangsungan marga maupun suku. Manusia juga membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya pekerjaan maka kita dapat menghasilkan uang untuk memenuhi kehidupan kita dan keluarga, keduanya merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat melanjutkan kehidupannya.¹

Mawaddah warahmah adalah anugerah Allah yang diberikan kepada manusia, ketika manusia melakukan pernikahan, Pernikahan merupakan sunah nabi Muhammad saw. Sunnah dalam pengertian mencontoh tindak laku nabi Muhammad saw. Perkawinan diisyaratkan supaya manusia mempunyai keturunan dan keluarga yang sah menuju kehidupan bahagia di dunia dan akhirat, di bawah naungan cinta kasih dan ridha Allah SWT.

Kompilasi hukum islam dijelaskan bahwa perkawinan adalah pernikahan, yaitu akad yang kuat atau mitsaqan ghalizhan untuk mentaati perintah Allah dan

¹ Hanna Connia Balina Purba. *Tinjauan Yuridis Terhadap Klausula Baku Larangan Menikah Dengan Rekan Sekerja Dalam Perjanjian Kerja Suatu Perusahaan*. Skripsi. Universitas Indonesia. 2013, 1

melaksanakannya merupakan ibadah. Dari beberapa terminologi yang telah dikemukakan nampak jelas sekali terlihat bahwa perkawinan adalah fitrah ilahi.

Peraturan Perkawinan di Indonesia, diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perkawinan Bab I pasal 1, “Perkawinan ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami-isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Undang-Undang Perkawinan mengatur mengenai dasar dan syarat-syarat sahnya perkawinan bagi Warga Negara Indonesia. Dalam pasal 2, ayat (1) Perkawinan adalah sah, apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya itu. Kemudian diatur lebih lanjut pada ayat (2) Tiap-tiap perkawinan dicatat menurut peraturan per-Undang-undangan yang berlaku.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perkawinan pada Pasal 1 disebutkan bahwa tujuan perkawinan adalah “Untuk membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Dari tujuan perkawinan tersebut dalam Islam dapat bernilai ibadah, sehingga dalam Pasal 2 Kompilasi hukum islam dikemukakan bahwa perkawinan adalah akad yang sangat kuat untuk mentaati perintah Allah SWT dan melaksanakannya adalah ibadah.²

Tujuan perkawinan atau pernikahan dalam Islam adalah untuk membentuk keluarga yang sakinah, mawaddah, dan rahmah. Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam surat Ar-rum ayat 21:

² Zainuddin Ali, *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 7.

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا
 وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ
 يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: *Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu isteri-isteri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan dijadikan-Nya diantaramu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berfikir.*³

Firman Allah ini jelas dapat dilihat bahwa pernikahan itu dianjurkan karena berfaedah bukan saja untuk diri sendiri tetapi juga untuk rumah tangga, masyarakat, bangsa dan negara. Dan janganlah kamu takut atau khawatir bahwa dengan pernikahan itu kamu akan bangrut dan miskin atau terlantar, bahwa dengan melakukan pernikahan akan dapat lebih meningkatkan prestasi dan menambah semangat berusaha dan bekerja.⁴

Bekerja sebagai dasar martabat seorang manusia. Agama Islam menekankan kebutuhan akan martabat, nilai pribadi dan harga diri setiap muslim.⁵ Setiap orang yang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya haruslah mau bekerja dan berusaha. Tanpa hal itu mustahil orang tersebut dapat memperoleh uang untuk mempertahankan hidupnya.

Pasangan suami istri yang memilih untuk sama-sama bekerja menghadapi konsekuensi positif dan negatif dalam pernikahan. Konsekuensi positif antara lain adalah adanya kesiapan jika terjadi sesuatu pada pasangan hidup

³ Al-Qur'an 30 : 21

⁴ Moh. Idris Ramulyo, *Hukum Perkawinan Islam : Suatu Analisis dari Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2016 tentang Perkawinan dan Kompilasi Hukum Islam*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), 12.

⁵ Ruqaiyah Waris Masqood, *Harta dalam Islam*, (Jakarta: Lintas Pustaka, 2003), 63.

(meninggal/bercerai/PHK, dll), meningkatkan pengertian istri terhadap suami karena mengetahui kondisi di luar rumah, dan sulitnya perjuangan hidup. Dampak negatif jika suami istri bekerja adalah istri yang bekerja dan juga mengurus pekerjaan rumah tangga dapat meningkatkan ketegangan dan konflik dalam pernikahan.⁶

Putusan yang dikeluarkan Mahkamah Konstitusi terkait dengan kewenangannya bersifat final dan tidak bisa untuk diajukan upaya hukum. Sebab Mahkamah Konstitusi merupakan salah satu lembaga Negara yang melakukan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Institusi kehakiman ini mempunyai wewenang untuk melakukan judicial review (uji materil) Undang-undang (UU) terhadap Undang-undang Dasar (UUD) 1945.⁷

Berdasar duduk perkara Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-VX/2017 permohonan judicial review (uji materil) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang menyatakan

“Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” adalah bertentangan dengan UUD 1945.⁸

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah suatu kesepakatan atau perikatan, dan merupakan Undang-undang bagi yang mengadakannya, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1338 KUHPerdara

⁶ Latifatunnikmah, Sri Lestari, *Komitmen Pernikahan pada Pasangan Suami Istri Bekerja* (Humanitas, Agustus 2017), 104-105.

⁷ CST Kansil dan Christine ST Kansil, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia* (Pengertian Tata Hukum Negara dan Perkembangan Pemerintah Indonesia sejak Proklamasi Kemerdekaan 1945 Hingga Kini), (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 187.

⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 153, 40.

yang berbunyi, “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-undang berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.⁹ Bahwa dengan dihapusnya frase

“kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-undang Ketenagakerjaan tidak boleh ada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang melarang pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.

Dengan timbulnya kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan dari seseorang kepada orang lain inilah lahir hubungan kerja. Hubungan kerja adalah sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah terjalin bersama oleh pekerja dengan pengusaha di mana masing-masing pihak memperoleh hak-haknya dan harus menjalankan kewajiban-kewajiban tertentu.¹⁰

Profesionalitas kerja menjadi hal yang penting dalam dunia kerja, kinerja karyawan mampu fokus dan bersungguh-sungguh terhadap pekerjaannya tanpa harus memikirkan kehidupan rumah tangga. Profesionalitas kerja yakni sikap dari seorang profesional, dan berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok yang disebut profesi, artinya pekerjaan tersebut bukan pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka.¹¹

⁹ Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Pasal 1338, 238.

¹⁰ Hartono Widodo, Judiantoro, *Segi Hukum...*, 9.

¹¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 27

Semua orang dalam menjalani sebuah rumah tangga tidak mungkin dapat menghindari adanya perkecokan, dikhawatirkan permasalahan dalam rumah tangga berpengaruh dalam lingkungan kerja, yang mana dampak dari perselisihan itu bisa masuk dalam lingkungan kerja dan juga akan mengganggu kinerja karyawan yang bersangkutan maupun yang lain.

Kinerja karyawan selalu diawasi oleh perusahaan sebagai bahan seleksi untuk menjadi karyawan tetap. Apabila kinerja karyawan menurun karena pikiran mereka tidak terfokus pada pekerjaannya maka dapat berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri terancam kehilangan pekerjaannya dan juga perusahaan yang melemah tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain.¹² Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap orang, dengan bekerja seseorang akan mendapatkan penghasilan, status dan prestise, kesempatan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta dapat membina hubungan baik dengan orang dalam lingkup pekerjaan.¹³

PHK yang terjadi karena perusahaan melarang pegawainya untuk menikah dalam satu kantor. Perusahaan memberlakukan peraturan pelarangan menikah dalam satu kantor ini berdasarkan pertimbangan-pertimbangan.

¹² Tasmara, *Membudayakan Etos*, 76.

¹³ Nikodemus Maringan, 2015, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, h.2, URL : <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/LO/article/view/5912>, diakses pada tanggal 14 Februari 2022, pukul 13.00

Adapun pertimbangan aturan larangan menikah dalam satu kantor yakni:

- a. Mewujudkan pemerataan pendapatan di masyarakat.
- b. Menghindari adanya konflik pribadi.
- c. Menghindari adanya unsur subyektivitas.
- d. Menghindari adanya praktik KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).

Peristiwa yang terjadi di perusahaan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang, dimana salah satu pegawainya yang berinisial A harus di Pindahkan ke kantor cabang lainnya, atau tidak Boleh dalam satu wilayah, dan jika tidak melaksanakannya maka konsekuensinya salah satu pegawai tersebut harus mengundurkan diri atau jika salah satu dari mereka tidak ingin mengundurkan diri maka sanksi tegasnya adalah PHK.

Melihat perkembangan problematika mengenai penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-VX/2017 ini semakin kompleks, Penulis menganggap sangat perlu untuk membahas polemic mengenai putusan mahkamah konstitusi tersebut dengan dasar Perusahaan tersebut belum melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-VX/2017, yang dimana hakim menyatakan bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama” dalam pasal 153 ayat (1) huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, serta peneliti ingin mengetahui bagaimanakah ke efektifitas Hukum Penerapan peraturan Putusan Mahkamah Konstitusi ini di terapkan di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

Atas dasar yang diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Pembatasan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan Perspektif Teori Efektifitas Hukum Soerjono Soekanto (Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang).”

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimanakah implementasi peraturan pembatasan perkawinan dalam satu perusahaan di PT. Kereta Api Indonesia Palembang?
2. Bagaimanakah efektifitas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di PT. Kereta Api Indonesia Palembang ditinjau dari perspektif teori efektifitas hukum?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi di PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.
2. Untuk Mengkaji dan Mengetahui Bagaimanakah Implementasi Putusan mengenai Pembatasan Perkawinan dalam satu perusahaan di PT. Kereta Api Indonesia Palembang Ditinjau dari Perspektif Teori Efektifitas hukum

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan mengenai masalah yang diuraikan pada penelitian ini, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan bagi penelitian selanjutnya.
- b. Dapat menganalisis secara mendalam dan konkrit tentang bagaimana Efektifitas Hukum Terhadap Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Pembatasan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Selain itu, riset ini diharapkan dapat menyumbangkan corak pemikiran baru bagi civitas hukum saat ini sehingga dapat menstimulus daya nalar dan pemahaman dalam persoalan pertimbangan hukum.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi secara keilmuan baik bagi pihak PT. Kereta Api Indonesia selaku pelaksana Penerapan peraturan Pembatasan perkawinan dalam satu perusahaan. juga bagi masyarakat dan pegawai yang bekerja dalam instansi tersebut.

E. Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian

Dalam rangka mendukung originalitas penelitian proposal tesis ini, penulis mengembangkan tulisan yang didukung oleh penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian agar penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal dan tesis terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis. penelitian terdahulu yang pertama mengenai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Penelitian pertama di tulis oleh, Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri,¹⁴ dengan jurnalnya yang berjudul "*Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga.*" hasil penelitian di jurnal ini Menjawab bagaimana kekuatan mengikat dan akibat hukum putusan, sekaligus Penegakan putusan dengan memetakan penyelesaian terkait peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja yang tidak tidak sesuai dengan putusan dan bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak, yang diamana keberadaan perjanjian kerja menghalangi hak pekerja untuk menikah dalam satu institusi karena pekerja harus mengalami pemutusan hubungan kerja untuk dapat melaksanakan haknya membentuk keluarga yang sebenarnya dijamin dalam konstitusi dan peraturan

¹⁴ Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri, "*Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga*" (Jurnal Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara Mahkamah Konstitusi RI, 2018).

perundang-undangan. Persamaanya dengan penelitian penulis yaitu meneliti mengenai Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, sedangkan perbedaanya terdapat pada Objek penelitian dan Lokasi Penelitian, penelitian ini menjelaskan secara rinci mengenai mengenai bagaimakah cara agar dapat memetakan penyelesaian yang sesuai terkait kepada perjanjian kerja yang tidak menjamin hak pekerja yang dijamin dalam konstitusi, serta bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak dalam pekerja, sedangkan penelitian penulis mengenai pembatasan perkawinan satu perusahaan di PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

Penelitian Kedua ditulis oleh, Fitriyani, Ro'fah Setyowati, dengan jurnalnya yang berjudul "*Analisis Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Perspektif Maqashid Al-Syariah.*"¹⁵ Hasil penelitian di jurnal ini mengenai ketentuan yuridis terkait pembatasan hak nikah dengan rekan satu instansi dan pertimbangan hukum putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 dalam perspektif maqashid al-syari'ah. Yang dimana kita ketahui Putusan MK No 13/PUU-XV/2017 mengakibatkan perubahan dalam Pasal 153 A Ayat (1) Huruf f UUK terkait larangan nikah dengan rekan satu instansi. Namun permasalahannya, apakah putusan MK tersebut sudah menjunjung tinggi nilai keadilan atau tidak sehingga dapat diketahui apakah putusan tersebut memenuhi hak konstitusional atau tidak. Persamaanya dengan penelitian penulis yaitu meneliti mengenai Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, sedangkan perbedaanya terdapat pada Objek penelitian dan Lokasi

¹⁵ Ro'fah Setyowati, "*Analisis Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Perspektif Maqashid Al- Syariah*",(Jurnal Hukum dan Hukum Islam Indonesia (ULIL) Fakultas Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2021).

Penelitian, penelitian ini menjelaskan mengenai ketentuan yuridis terkait pembatasan hak nikah dengan rekan satu instansi dalam perspektif maqashid al-syari'ah, sedangkan penelitian penulis mengenai pembatasan perkawinan satu perusahaan.

Penelitian Ketiga di tulis oleh, Rizky P.P Karo Karo, Ellora Sukardi, ³Sri Purnama,¹⁶ dengan Jurnal yang berjudul “*Perlindungan Hak Pekerja Dalam Satu Perusahaan Untuk Melangsungkan Perkawinan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 13/PUU-XV/2017.*” Pembahasan penelitian di Jurnal ini yang pertama yaitu menganalisis konsekuensi hukum dan hak kepada pekerja yang melakukan hubungan perkawinan dengan rekan kerja satu perusahaan; lalu yang kedua untuk mengedukasi pekerja untuk tidak takut diberhentikan oleh pelaku usaha karena melangsungkan perkawinan dengan rekan sekerja dalam satu perusahaan yang sama. Hasil penelitian adalah (1). Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dianggap bertentangan dengan UUD 1945, dan hak asasi manusia oleh Mahkamah Konstitusi, dan pengusaha tidak dapat lagi memberhentikan pekerja yang akan melangsungkan perkawinan dengan teman di satu perusahaan yang sama; (2). Pemberi kerja wajib segera merubah Peraturan Perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dengan menyesuaikan kepada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 jika tidak diubah maka peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama adalah batal demi hukum.

¹⁶ Rizky P.P Karo Karo, Ellora Sukardi dkk, “*Perlindungan Hak Pekerja Dalam Satu Perusahaan Untuk Melangsungkan Perkawinan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 13/PUU-XV/2017.*”(Jurnal Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan, Media Bhakti, Vol.3, No.1, Juni 2019).

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor
13/PUU-XV/2017

No	Nama Peneliti, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Originalitas
1.	Jurnal Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri, Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga.	Hasil penelitian ini menjelaskan secara rinci mengenai mengenai bagaimakah cara agar dapat memetakan penyelesaian yang sesuai terkait kepada perjanjian kerja yang tidak menjamin hak pekerja yang dijamin dalam konstitusi, serta bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak dalam pekerja.	Kasus mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga.	1. Jenis penelitian 2. Teori yang digunakan sebagai pisau analisis.
2.	Jurnal Fitriyani, Ro'fah Setyowati, Analisis Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Perpektif Maqashid Al-Syariah	Hasil penelitian di jurnal ini mengenai ketentuan yuridis terkait pembatasan hak nikah dengan rekan satu instansi dan pertimbangan hukum putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 dalam perspektif maqashid al-syari'ah	Jenis Penelitian dan Teori yang digunakan sebagai pisau analisis.	1. Menggunakan perpektif yuridis doktrinal. 2. Jenis penelitian
3.	Rizky P.P Karo Karo, Ellora Sukardi, Sri Purnama, Perlindungan Hak Pekerja Dalam Satu Perusahaan Untuk Melangsungkan Perkawinan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/PUU-XV/2017.”.	Penelitian ini menganalisis konsekuensi hukum dan hak kepada pekerja yang melakukan hubungan perkawinan dengan rekan kerja satu perusahaan, dan mengedukasi pekerja untuk tidak takut diberhentikan oleh pelaku usaha karena melangsungkan perkawinan dengan rekan sekerja dalam satu perusahaan yang sama.	Fokus Kajian dan Jenis penelitian.	1. Menggunakan metode yuridis normative. 2. Fokus kajian

Penelitian terdahulu selanjutnya yang menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian ialah mengenai larangan perkawinan dalam satu perusahaan, Penelitian pertama di tulis oleh, Hamdan Arief Hanif,¹⁷ dengan tesis yang berjudul “*Larangan Perkawinan Dengan Rekan Satu Kantor Dalam Perspektif Fungsi Hukum dan Maqasid Al-Syariah.*” Pembahasan penelitian di Tesis ini menjelaskan bagaimana aturan larangan perkawinan dengan rekan satu kantor dan yang melatarbelakanginya yang kemudian dilihat menggunakan perspektif fungsi hukum sedangkan Putusan Mahkamah Konstitusi yang membatalkan larangan perkawinan tersebut dilihat dengan perspektif maqasid al-syari'ah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa larangan perkawinan dengan rekan satu kantor berangkat dari suatu latar belakang yang cukup panjang, sehingga larangan ini dirancang dan disahkan melalui pertimbangan yang sangat matang. Persamaanya dengan penelitian penulis yaitu meneliti mengenai bagaimana aturan pembatasan perkawinan, sedangkan perbedaanya terdapat pada Objek penelitian, penelitian ini lebih cenderung membahas bagaimana larangan perkawinan dengan rekan satu kantor jika dilihat dalam perspektif maqasid al-syari'ah sedangkan penulis membahas dari sudut perspektif Teori Efektifitas Hukum.

Penelitian Kedua di tulis oleh, Wurianalya Maria Novenanty,¹⁸ dengan Jurnal yang berjudul “*Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja dalam satu perusahaan.*” Hasil penelitian di Jurnal ini mengkaji kesesuaian aturan

¹⁷ Hamdan Arief Hanif, “*Larangan Perkawinan Dengan Rekan Satu Kantor Dalam Perspektif Fungsi Hukum dan Maqasid Al-Syariah.*” (Magsiter Hukum Islam Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah Dan Hukum Universita Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta 2020)

¹⁸ Wurianalya Maria Novenanty, “*Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja dalam satu perusahaan.*”(Diterbitkan oleh Parahyangan Catholic University, Juni 2016) <https://jurnal.hukumonline.com/a/5cb4a12701fb73000e1c7944/pembatasan-hak-untuk-menikah-antara-pekerja-dalam-satu-perusahaan>

tersebut dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia: Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan yang terkait dengan Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. persamaanya dengan penelitian ini yaitu meneliti mengenai bagaimana aturan larangan perkawinan atau tidak di perbolehkan menikah dalam satu perusahaan, sedangkan perbedaanya terdapat pada Objek penelitian, penelitian ini mengkaji kesesuaian aturan tersebut dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia bagaimana Penerapan Peraturan HAM, dan UUD 1945 Mengenai *Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja dalam satu perusahaan* sedangkan penulis membahas Efektifitas Hukum Terhadap Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Larangan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan.

Penelitian Ketiga di tulis oleh, Olivia Sitanggang,¹⁹ dengan Jurnal yang berjudul “*Analisis Yuridis Pembatalan Hak Untuk Melakukan Perkawinan Antara Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017).*” Pembahasan dalam penelitian ini yaitu bagaimana hal yang melatar belakangi ketentuan tentang larangan perkawinan sesama buruh atau pekerja pada satu perusahaan, dan apa saja analisis pertimbangan hukum hakim dalam putusan Nomor 13/PUU-XV/2017, bagaimana dampak adanya putusan Mahkamah Konstitusi terhadap pencantuman perkawinan antar pekerja. Hasil penelitian dalam tulisan ini bahwa yang melatar belakangi ketentuan tentang

¹⁹ Olivia Sitanggang, “*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 Kominukasi Dan informasi Hukum dan Masyarakat Vol.20, No.1).

larangan perkawinan sesama buruh atau pekerja pada satu perusahaan adalah untuk menjaga sikap profesional dari pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya demi menjaga eksistensi perusahaan dalam dunia persaingan bisnis. Sebab lainnya adalah mengacu kepada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga ketentuan tersebut digunakan sebagai sebab bagi pengusaha melarang adanya ikatan perkawinan bagi sesama pekerja dalam perusahaannya.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu tentang Pembatasan perkawinan
Dalam Satu Perusahaan

No	Nama Peneliti, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Originalitas
1.	Hamdan Arief Hanif, "Larangan Perkawinan Dengan Rekan Satu Kantor Dalam Perspektif Fungsi Hukum dan Maqasid Al-Syariah".	Hasil penelitian menunjukkan bahwa larangan perkawinan dengan rekan satu kantor berangkat dari suatu latar belakang yang cukup panjang, sehingga larangan ini dirancang dan disahkan melalui pertimbangan yang sangat matang.	Jenis Penelitian dan Teori yang digunakan sebagai pisau analisis	1. Jenis penelitian 2. Teori yang digunakan
2.	Wurianalya Maria Novenanty, "Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja dalam satu perusahaan."	Hasil penelitian di Jurnal ini mengkaji kesesuaian aturan tersebut dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia: Undang-Undang Dasar 1945, Peraturan yang terkait dengan Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Fokus kajian dan perspektif yang diungkapkan	1. Jenis penelitian 2. Teori yang digunakan 3. Fokus kajian
3.	Olivia Sitanggang, "Analisis Yuridis Pembatalan Hak Untuk Melakukan Perkawinan Antara Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)"	Perkawinan satu perusahaan Dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017	Teori yang digunakan sebagai pisau analisis.	1. Teori yang digunakan 2. Fokus kajian

Penelitian terdahulu selanjutnya, penulis menemukan referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yaitu mengenai Teori efektifitas hukum. Penelitian pertama ditulis oleh Akmal²⁰, dalam tesis yang berjudul “*Efektivitas Peraturan Desa Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Desa Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Pencegahan Perkawinan Anak Dalam Mengurangi Angka Pernikahan Di Bawah Umur Perspektif Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto (Studi Kasus di Desa Mallari Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone)*”. Hasil penelitian dalam tesi ini menunjukkan bahwa: pertimbangan aparatur Desa Mallari dan Badan Permusyawaratan Desa Mallari terhadap pengesahan Peraturan Desa Mallari tentang Pencegahan Perkawinan Anak adalah untuk melindungi warga Desa Mallari dari segala dampak yang dapat ditimbulkan dari pernikahan di bawah umur serta sebagai wadah untuk menyampaikan peraturan yang lebih tinggi yakni Undang- Undang No 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No 1 Tahun 1974 tentang perkawinan kepada masyarakat namun dengan sanksi sosial di dalamnya. Persamaan dalam penulisan ini ialah Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto , dan perbedaannya mengenai Pencegahan Perkawinan Anak

Penelitian kedua ditulis oleh Ria Ayu Novita, Agung Basuki Prasetyo, Suparno,²¹ dalam jurnal yang berjudul “*Efektifitas Pelaksanaan Undang-undang*

²⁰ Akmal, Judul Tesis, “ *Efektivitas Peraturan Desa Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Desa Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Pencegahan Perkawinan Anak Dalam Mengurangi Angka Pernikahan Di Bawah Umur Perspektif Teori Efektivitas Hukum Soerjono Sockanto (Studi Kasus di Desa Mallari Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone)*” Program Studi Al-Ahwal Al-Syakhshiyah.2020.

²¹ Ria Ayu Novita, Agung Basuki Prasetyo, Suparno, “*Efektifitas Pelaksanaan Undang-undang Nomor 2 Tahun 1960 Tentang Perjanjian Bagi Hasil Tanah Pertanian (Tanah Kering) di Desa Bringin, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo)*”, Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas

Nomor 2 Tahun 1960 Tentang Perjanjian Bagi Hasil Tanah Pertanian (Tanah Kering) di Desa Bringin, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo)”, hasil dari pada penelitian ini mendeskripsikan mengenai efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1960 tentang Perjanjian Bagi Hasil Tanah Pertanian dan faktor-faktor apakah yang menjadi penyebab masih digunakannya hukum adat dalam pelaksanaan perjanjian bagi hasil tanah pertanian di Desa Bringin, kecamatan Bayan, kabupaten Purworejo. selanjutnya masih digunakannya hukum adat sebagai dasar pelaksanaan perjanjian bagi hasil yaitu faktor masyarakat, faktor kebudayaan, faktor pendidikan, faktor rasa saling percaya antar masyarakat yang masih tinggi, faktor fasilitas dan sarana, serta faktor kesadaran hukum yang masih rendah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu perspektif yang digunakan dalam meninjau permasalahan yaitu teori efektifitas hukum Soerjono soekanto. Sedangkan perbedaannya adalah objek yang diteliti, pada penelitian penulis yang akan diteliti, objeknya terkait pembatasan perkawinan.

Tabel 1.3

Penelitian Terdahulu tentang Teori Efektiftas Hukum

No	Nama Peneliti, Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Originalitas
1.	Akmal “Efektivitas Peraturan Desa Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Desa Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Pencegahan Perkawinan Anak Dalam Mengurangi Angka Pernikahan Di Bawah Umur	Hasil penelitian dalam tesi ini menunjukkan bahwa: pertimbangan aparaturnya Desa Mallari dan Badan Permusyawaratan Desa Mallari terhadap pengesahan Peraturan Desa Mallari tentang Pencegahan Perkawinan Anak adalah untuk melindungi warga Desa Mallari sari segala dampak yang dapat ditimbulkan dari pernikahan di	Fokus Kajian dan. Lokasi penelitian, permasalahan.	1. Fokus Kajian yang di gunakan sebagai pisau analisi 2. Lokasi penelitian, permasalahan.

	Perspektif Teori Efektivitas Hukum Soerjono Sockanto (Studi Kasus di Desa Mallari Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone”	bawah umur serta sebagai wadah untuk menyampaikan peraturan yang lebih tinggi yakni Undang- Undang No 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No 1 Tahun 1974 tentang perkawinan kepada masyarakat namun dengan sanksi sosial di dalamnya.		
2.	Wurianalya Maria Novenanty, “Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja dalam satu perusahaan.”	Hasil Penelitian ini mengkaji kesesuaian aturan tersebut dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia bagaimana Penerapan Peraturan HAM, dan UUD 1945.	Fokus Kajian.	1. Jenis Penelitian 2. Fokus kajian

E. Definisi Istilah

1. Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan yang bersifat final diartikan bahwa tidak ada lagi upaya hukum lain yang dapat ditempuh oleh para yustisiabel.

2. Larangan Perkawinan

Dalam perspektif hukum Islam, ada 2 (Dua) kategori larangan pernikahan, yaitu yang bersifat abadi dan sementara. Larangan pernikahan yang memiliki status abadi (tetap) ini mencakup mereka yang ada hubungan nasab (keturunan), perkawinan dan persusuan.

3. Teori efektivitas hjkum

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto bahwa efektif adalah taraf sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai tujuannya. Hukum dapat dikatakan efektif jika terdapat dampak hukum yang positif, pada saat itu hukum mencapai sasarannya dalam membimbing ataupun merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU- XV/2017 Tentang Peraturan Ketenagakerjaan.

Sumber hukum utama dalam Islam ialah Al-Qur'an sedangkan Hadits sebagai sumber hukum kedua yang fungsinya sebagai penjelas isi kandungan dari al-Qur'an yang keduanya sebagai pedoman hidup yang mengatur segala tingkah laku manusia.

Namun, semakin berkembangnya zaman dan peradaban masyarakat, sehingga menimbulkan berbagai masalah yang belum dijelaskan secara tegas dalam al-Quran dan hadits. Maka, dibutuhkan seseorang yang dianggap mampu untuk menyelesaikan atau memutuskan perkara yang terjadi di tengah berkembangnya masyarakat era modern kini yaitu seorang hakim (dalam khazanah Islam disebut dengan qadhi). Fungsi seorang hakim ialah untuk menerapkan hukum, menemukan hukum serta menciptakan hukum. Hal itu dilakukan agar terciptanya kehidupan yang tentram, sejahtera dan berkeadilan.

Untuk mencapai suatu tujuan maka dibuatlah perjanjian yang menupakan kesepakatan antara kedua belah pihak, dalam hal ini adalah kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian tersebut difungsikan sebagai suatu aturan agar meningkatkan kinerja pekerja dalam suatu perusahaan. Sebagaimana dijelaskan Pengertian kinaerja dalam "Pokok-pokok Penjelasan Menteri Negara Koordinator Bidang Politik dan Keamanan tentang Gerakan Kinerja Nasional (GDN)", yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bemegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir batin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Kinerja di satu sisi adatah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab tanpa paksaan dari luar..²²

Salah satu perjanjian yang menjadi permasalahan disini ialah peraturan yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwasanya pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan

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

Dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, yang memuat bahwa Hakim MK menyatakan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 ayat (1) Undang Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia,²³ Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun

²² Abd. Qohar. *Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukarame*. (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2016), 54-55.

²³ Pasal 10 ayat (1) UU HAM: "Setiap orang berhak membentuk keluarga dan molaniutkan 261 keturunan melalui perkawinan yang sah".

1945²⁴ serta tidak sejalan dengan hukum Islam. Maka, secara otomatis perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengatur larangan menikah antar sesama pekerja sekantor tidak berlaku lagi karena Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan payung hukum peraturan tersebut telah dibatalkan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi.

Dalam perkara yang diajukan oleh para pemohon ke Mahkamah Konstitusi pada tanggal 30 Januari 2017 mengenai uji materil Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang tertera dalam putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017. Berdasarkan berbagai pertimbangan yang telah dijelaskan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi bahwasanya para pemohon mendalilkan bahwasanya Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 pada Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2), berikut keterangannya: ²⁵

- a. Hak konstitusional yang dijamin oleh Pasal 28B ayat (1) UUD RI Tahun 1945 ialah hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Sebagaimana ditegaskan juga pada Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Sedangkan, perkawinan yang sah hanya dapat dilangsungkan atas adanya kehendak bebas calon suami dan calon isteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adanya ketentuan

²⁴ Pasal 28B ayat (1) UUD RI Tahun 1945 yang berbunyi: “Setiap orai 148/171 keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah” dan Pasal 2 Tahun 1945 yang berbunyi: “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta menau perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

²⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 membawa konsekuensi bahwa pengusaha akan melakukan pelanggaran adanya perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Karena menurut Undang-Undang Perkawinan sahnya perkawinan adalah sah setelah dilakukan menurut agama berarti noma Undang-Undang *a quo* juga melarang orang melakukan perintah agamanya;

- b. frasa yang ada pada ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan menghilangkan jaminan kerja para Pemohon dan hak atas penghidupan yang layak serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja yang dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Jika perusahaan beralasan bahwa ketentuan demikian adalah penting untuk mencegah terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), alasan itu tidak dapat diterima sebab terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) adalah tergantung kepada mentalitas seseorang.²⁶

Hakim MK juga telah menghimpun serta mempertimbangkan berbagai keterangan dan kesimpulan yang telah diberikan oleh Presiden, DPR RI, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) yang diberikan secara lisan maupun tertulis dalam persidangan, berikut pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam putusannya:

1. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Begitu juga ditegaskan oleh Pasal 23 ayat (1)

²⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

Deklarasi HAM PBB, “Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran”. Hak Konstitusional yang diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 merupakan bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan.

2. Pasal 281 ayat (4) UUD RI Tahun 1945 menyatakan, "Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah". Oleh karena itu, terlepas dari jenis atau kategorinya, tanggung jawab negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 281 ayat (4) UUD RI Tahun 1945 tersebut tetap melekat pada negara, khususnya Pemerintah. Hal itu berlaku terhadap hak-hak yang menjadi isu konstitusional dalam permohonan, dalam hal ini khususnya hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dan adil dalam hubungan kerja serta hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Meskipun tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, dan memenuhi hak asasi manusia itu oleh Konstitusi ditegaskan menjadi tanggung jawab negara, khususnya pemerintah, hal itu bukan berarti bahwa institusi atau perorangan di luar negara tidak wajib menghormati keberadaan hak-hak tersebut. Sebab, esensi setiap hak yang dimiliki seseorang selalu menimbulkan kewajiban pada pihak atau orang lainnya untuk menghormati keberadaan hak itu.

3. Hak atas pekerjaan adalah terkait juga dengan hak kesejahteraan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU 39/1999) mempertegas ketentuan yang tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut. Pasal 38 ayat (1) UU 39/1999 menyatakan²⁷

"Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas 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".

B. Definisi Perkawinan

1. Pengeritian Perkawinan (Az-Zawaj) dan Nikah

Menurut bahasa az-zawaj diartikan pasangan atau jodoh, misalnya sebagaimana yang disebutkan dalam firman Allah :

كَذٰلِكَ وَزَوَّجْنَاهُمْ بِحُورٍ عٰیْنٍ

Artinya: *Dan Kami kawinkan mereka dengan bidadari.* (QS.Ad-Dukhan 54).²⁸

Lafal az-zawâj terdapat banyak dalam ayat-ayat Alquran dengan makna tersebut, di antaranya:

وَإِذَا النُّفُوسُ زُوِّجَتْ

Artinya: *Dan ketika jiwa-jiwa itu berpasang-pasangan.* (QS. At-Takwîr Ayat 7).²⁹

Jika kamu ingin mengganti istrimu dengan istri yang lain. (QS. An-Nisa Ayat 20); Maksudnya menempatkan wanita di tempat wanita lain artinya sepasang wanita. Bisa juga diungkapkan untuk dua orang atau sepasang dua orang dalam bentuk *mutsamna*. Untuk mem- bedakan antara pasangan wanita dan laki-laki dan

²⁷ Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

²⁸ Al-Qur'an 44: 54.

²⁹ Al-Qur'an 81: 7

untuk menghilangkan kesamaran para fuqaha' menggunakan kata *zawjah*. untuk wanita dan inilah bahasa yang benar. Sebab dalam membagi harta warisan misalnya, jika menggunakan *zawj*. atau *ibn*, tentu tidak diketahui laki-laki atau perempuan.

Menurut syara', *fuqaha'* telah banyak memberikan definisi. Secara umum diartikan akad *zawaj* adalah pemilikan sesuatu melalui jalan yang disyariatkan dalam agama. Tujuannya, menurut tradisi manusia dan menurut *syara'* adalah menghalalkan sesuatu tersebut. Akan tetapi ini bukanlah tujuan perkawinan (*zawâj*) yang tertinggi dalam syariat Islam. Tujuan yang tertinggi adalah memelihara regenerasi, memelihara gen manusia, dan masing-masing suami istri mendapatkan ketenangan jiwa karena kecintaan dan kasih sayangnya dapat disalurkan. Demikian juga pasangan suami istri sebagai tempat peristirahatan di saat-saat lelah dan tegang, keduanya dapat melampiaskan kecintaan dan kasih sayangnya selayaknya sebagai suami istri. Sebagaimana firman Allah³⁰:

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا
إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ
لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: *Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu istri-istri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan dijadikan-Nya di antaramu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berpikir. (QS. Ar-Rûm Ayat 21)*

³⁰ Al-Qur'an 30 : 21.

Bahkan Islam mengatur tujuan pernikahan lebih dari itu dengan meletakkan hak-hak dan kewajiban bagi mereka. Definisi *zawâj* berikut ini lebih mengakomodasi nilai-nilai tujuan tersebut, yaitu suatu akad yang menghalalkan pergaulan dan pertolongan antara laki-laki dan wanita dan membatasi hak-hak serta kewajiban masing-masing mereka.

Hak-hak dan kewajiban dalam definisi di atas dimaksudkan ketetapan syariat Islam yang tidak tunduk kepada persyaratan dua orang manusia yang sedang melaksanakan akad. Oleh karena itu, akad *zawâj* hendaknya di bawah aturan agama agar terasa pengaruh kesuciannya sehingga mereka tunduk dan mematuhi dengan hati lapang dan ridha.

Para ulama memerinci makna lafal nikah ada empat macam. Pertama nikah diartikan akad dalam arti yang sebenarnya dan diartikan percampuran suami istri dalam arti kiasan. Kedua, sebaliknya, nikah diartikan percampuran suami istri dalam arti sebenarnya dan akad berarti kiasan. Ketiga, nikah lafal musytarak (mempunyai dua makna yang sama). Keempat, nikah diartikan *adh-dhamm* (bergabung secara mutlak) dan *al-ikhtilâth* (percampuran). Makna percampuran bagian dari *adh-dhamm* (bergabung) karena *adh-dhamm* meliputi gabungan fisik yang satu dengan fisik yang lain dan gabungan ucapan satu dengan ucapan lain: yang pertama gabungan dalam bersanggama dan yang kedua gabungan dalam akad.

Dari keterangan di atas jelas bahwa nikah diucapkan pada dua makna, yaitu akad pernikahan dan hubungan intim antara menurut syara' maknanya tidak keluar dari dua makna tersebut. Ulama ushuliyun telah menkutip dari Imam Asy-

Syafi'i bahwa nikah diartikan akad dalam makna yang sebenarnya dan hubungan intim dalam makna kiasari adalah pendapat yang kuat, karena dalam Alquran tidak ada kata nikah diartikan hubungan intim kecuali seperti firman Allah QS. Al-Baqarah ayat 230 :

فَإِنْ طَلَّقَهَا فَلَا تَحِلُّ لَهُ مِنْ بَعْدُ حَتَّىٰ تَنْكِحَ زَوْجًا
غَيْرَهُ ۗ

Artinya: *Kemudian jika si suami menalaknya (sesudah talak yang kedua), maka perempuan itu tidak halal lagi baginya hingga dia kawin dengan suami yang lain. (QS. Al-Baqarah (2): 230)*³¹

Berdasarkan hal tersebut Hanafiyah berpendapat bahwa orang yang berzina pada seorang wanita, haram bagi laki-laki itu ibu wanita tersebut dan anak-anaknya. Demikian juga haram bagi wanita itu bapak laki-laki tersebut. Berbeda dengan fatwa mazhab Syafi'i yang memperbolehkan bagi seorang laki-laki menikahi anak putrinya dari hasil perzinaan, karena sperma zina tidak menimbulkan keharaman dan tidak menimbulkan nasab dalam syara' menurut mereka.

2. Larangan Perkawinan dalam Islam

Meskipun perkawinan telah memenuhi seluruh rukun dan syarat syarat yang ditentukan belum tentu perkawinan tersebut sah, karena masih tergantung lagi pada satu hal, yaitu perkawinan itu telah terlepas dari segala hal yang menghalang. Halangan perkawinan itu disebut juga dengan larangan perkawinan.

³¹ Al-Qur'an 2 : 230

Pertama: larangan perkawinan yang berlaku haram untuk selamanya dalam arti sampai kapan pun dan dalam keadaan apa pun laki laki dan perempuan itu tidak boleh melakukan perkawinan. Larangan dalam bentuk ini mahram muabbad.

Kedua: larangan perkawinan berlaku untuk sementara waktu dalam arti larangan itu berlaku dalam keadaan waktu dan waktu tertentu, suatu ketika bila keadaan dan waktu tertentu itu sudah berubah ia sudah tidak lagi menjadi haram, yang disebut mahram muaqqat.³²

a. Perkawinan Yang Dilarang Islam

Model pernikahan yang dilarang oleh Islam ada 3 yaitu: Nikah Syighar, Nikah Muhallil, dan Nikah Mut'ah, yang akan dijelaskan:

1) Nikah Syighar

Yaitu wali menikahkan gadis yang diurusnya kepada seorang pria dengan syarat dia menikahkannya pula dengan gadis yang diurusnya

2) Nikah Muhallil

Yaitu menikahi wanita yang telah ditalak tiga setelah berakhirnya masa 'iddahnya kemudian menceraikannya kembali untuk diberikan kepada suaminya yang pertama. Arti Muhallil berasal dari tahlil, yakni orang yang menikahi wanita yang ditalak tiga dengan niat untuk diceraikannya setelah menyeturubuhnya agar orang yang mentalak tiga tersebut dapat menikahinya kembali.

³² Amir Syarifuddin, Hukum Perkawinan Islam di Indonesia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004), 109-110

3) Nikah Mut'ah

Kata mut'ah di artikan kesenangan atau hiburan. Dilihat dari arti bahasa ini, maka mut'ah artinya pernikahan semata-mata untuk tujuan hiburan, memuaskan syahwat. Dalam arti istilah mut'ah ialah perkawinan sementara dengan tujuan semata-mata mencari kepuasan seksual bagi pihak laki-laki dan pihak wanita. Bagi pihak wanita boleh jadi bisa di jadikan perkawinannya. Setelah masa perkawinannya usai, dengan sendirinya ikatan itupun terputus, pihak wanita mendapatkan upah,³³

b. Larangan/Penghalang Perkawinan

Menurut hukum islam perkawinan yang dilarang (haram), dapat dibedakan antara yang dilarang untuk selama-lamanya dan dilarang untuk sementara waktu. Dan juga ditinjau dari segi wujud sesuatu yang menjadi sebab keharaman kawin, maka penghalang/larangan perkawinan di bagi menjadi dua macam, yaitu:³⁴

1) Penghalang/larangan perkawinan yang berwujud pertalian antara calon suami dan calon istri, ialah

2) Petalian darah

Para ahli Hukum Islam sepenapat bahwa perempuan-perempuan yang haram dikawini sebab pertalian darah itu ada tujuh macam³⁵, berdasarkan:

- a) ibu dan seterusnya dalam garis lurus ke atas
- b) Anak perempuan dan seterusnya dalam garis lurus ke bawah.
- c) Saudara, baik saudara kandung seayah, atau seibu.

³³ Al-Muslimun "Majalah Hukum dan Pengetahuan Agama Islam", (Jakarta: Yayasan al Muslimun, 1997), 65.

³⁴ Zahri Hamid, Pokok-Pokok Perkawinan Islam Dan Undang-Undang Perkawinan Di Indonesia,6

³⁵ Ahmad Rofiq, Hukum Perdata Islam di Indonesia, (Jakarta: Rajawali Pers,Cet. 1. 2013),.105

- d) Saudara ayah, baik hubungan kepada ayah secara kandung, seayah atau seibu, saudara kakek, baik kandung, seayah atau seibu, dan seterusnya sampai ke atas..
 - e) Saudara ibu, baik hubungannya kepada ibu dalam bentuk kandung, seayah atau seibu, saudara nenek kandung seayah atau seibu, dan seterusnya sampai ke atas.
 - f) Anak saudara laki-laki, baik kandung, seayah atau seibu, cucu saudara laki-laki, baik kandung, seayah atau seibu, dan seterusnya sampai ke bawah.
 - g) Anak saudara perempuan, baik kandung, seayah atau seibu, cucu saudara kandung, seayah atau seibu dan seterusnya sampai ke bawah.³⁶
- 3) Petalian Samenda/Mushaharah.³⁷
- (a) Perempuan yang telah di kawini oleh ayah atau ibu tiri.
 - (b) Perempuan yang telah dikawini oleh anak laki-laki atau menantu.
 - (c) Ibu istri atau mertua.
 - (d) Anak dari istri dengan ketentuan istri itu telah digauli.
 - (e) Petalian susuan.

³⁶ Abdul Rahman Ghazali, *Figih Munakahat*, (Jakarta: Kencana, Cet.1, 2003). 104-105

³⁷ Zahri, *Pokok-Pokok Perkawinan*, 8

Perempuan-perempuan yang haram dikawini karena pertalian susuan ada tujuh, yaitu:³⁸

- (a) Ibu susuan, yaitu perempuan yang menyusui calon suami. Dari ibu susuan ini menjadi haram pula nenek susuan baik dari ibu susuan maupun bapak susuan (suami dari ibu susuan), dan seterusnya keatas.
 - (b) Anak susuan, dari anak susuan menjadi haram pula cucu susuan, baik dari arah anak, menantu, maupun anak susuan dan seterusnya ke bawah.
 - (c) Saudara susuan
 - (d) Bibi susuan dari ayah
 - (e) Bibi susuan dari ibu
 - (f) Anak perempuan saudara laki-laki susuan dan seterusnya kebawah.
 - (g) Anak perempuan saudara perempuan sesusuan dan seterusnya kebawah.
- 4) Petalian permaduan

Diharamkan seorang laki-laki memadu antara dua perempuan kakak beradik dalam satu pertalian perkawinan.

5) Petalian sumpah li'an

Sumpah kesaksian suami sebanyak empat kali yang dilakukan oleh suami yang menuduh istrinya berzina dengan laki laki lain atau suami mengingkari kehamilan istri dari perbuatannya, kemudian pada sumpah yang kelima disertai dengan pernyataan suami bersedia menerima laknat (kutukan) Allah jika tuduhannya itu bohong.

³⁸ Amir, Hukum perkawinan, 154

6) Petalian talak tiga

Jika telah terjadi perceraian antara suami dan istrinya dengan talak yang ketiga, atau dalam istilah hukum disebut talak bain kubra, maka bekas suami haram mengawini bekas istrinya itu, kecuali bekas istri dimaksud kawin dengan laki-laki lain kemudian telah berkumpul secara wajar dan telah bercerai secara wajar pula dengan laki-laki lain atau suami kedua.

7) Penghalang/larangan perkawinan yang berwujud keadaan pada diri seseorang yang akan melakukan akad perkawinan, ialah:

- (1) Keadaan jumlah bilangan istri
- (2) Keadaan berihram
- (3) Keadaan menjalani iddah
- (4) Keadaan ikatan perkawinan
- (5) Keadaan kekafiran dan kemusyrikan
- (6) Keadaan berzina

C. Teori Efektifitas Hukum Soerjono Soekanto.

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto menunjukkan kesamaan strategi untuk memformulasikan masalah, yaitu perbandingan antara realitas hukum dengan cita-cita hukum. Nampaklah adanya kesenjangan antara hukum dalam realitas dan hukum dalam teori. Sering seorang sosiolog cenderung memberikan saran-saran bagaimana mendekati realita dengan cita-cita. Hukum dianggap kurang bahkan tidak efektif apabila terdapat disparitas antara realita hukum dan yang idealnya, karena itu perlu di susun kembali.³⁹

³⁹ Soerjono Soekanto, Chalimah Suyanto, Hartono Widodo, "Pendekatan Sosiologi Terhadap Hukum", Diterbitkan oleh Pen. Bina Aksara Anggota IKAPPI, (Cetakan Pertama Agustus 1988), 28

Studi mengenai efektivitas hukum berbeda yang satu dengan lainnya, namun umumnya membandingkannya dengan suatu cita-cita hukum. Studi dampak, membandingkan realita dengan cita-cita hukum yang memiliki pengertian operasional secara jelas dan khusus. Alat ukurnya adalah undang-undang yang masih berlaku yang mempunyai maksud yang jelas atau suatu peraturan hukum yang menyatakan suatu kebijaksanaan tertentu.

Seorang sosiolog dapat membandingkan realita hukum dengan yang idealnya yang tidak didasarkan pada undang undang maupun hukum acara. Dalam hal ini, peneliti mem berikan penilaian atas bahan-bahan empirisnya dibandingkan dengan standar-standar peradilan, seperti misalnya “peraturan hukum”, “arbitrase”, “legalitas” atau suatu konsepsi tentang “hak perlindungan/pembelaan diri” yang tidak dimuat dalam clause hak perlindungan yang tidak dimuat secara eksplisit dalam konstitusi. Jadi secara singkat, dapat disimpulkan bahwa beberapa studi di bidang sosiologi hukum seperti bergerak di luar hukum apabila mereka mengukur suatu realita hukum berdasarkan suatu cita-cita hukum.

Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu usaha atau kegiatan dapat dikatakan efektif apabila usaha atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuannya. Apabila tujuan yang dimaksud adalah tujuan suatu instansi maka proses pencapaian tujuan tersebut merupakan keberhasilan dalam melaksanakan program atau kegiatan menurut wewenang, tugas dan fungsi instansi tersebut.

Adapun apabila kita melihat efektivitas dalam bidang hukum, Achmad Ali⁴⁰ berpendapat bahwa ketika kita ingin mengetahui sejauh mana efektivitas dari hukum, maka kita pertama-tama harus dapat mengukur “sejauh mana aturan hukum itu ditaati atau tidak ditaati”. Lebih lanjut Achmad Ali pun mengemukakan bahwa pada umumnya faktor yang banyak mempengaruhi efektivitas suatu perundang-undangan adalah profesional dan optimal pelaksanaan peran, wewenang dan fungsi dari para penegak hukum, baik di dalam menjelaskan tugas yang dibebankan terhadap diri mereka maupun dalam menegakkan perundang-undangan tersebut.

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto⁴¹ adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum. Pada elemen pertama, yang menentukan dapat berfungsinya

⁴⁰ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan Vol.1* (Jakarta: Kencana, 2010), 375

⁴¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 8

hukum tertulis tersebut dengan baik atau tidak adalah tergantung dari aturan hukum itu sendiri. Menurut Soerjono⁴² ukuran efektivitas pada elemen pertama adalah :

1. Peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu sudah cukup sistematis.
2. Peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu sudah cukup sinkron, secara hierarki dan horizontal tidak ada pertentangan.
3. Secara kualitatif dan kuantitatif peraturan-peraturan yang mengatur bidang-bidang kehidupan tertentu sudah mencukupi.
4. Penerbitan peraturan-peraturan tertentu sudah sesuai dengan persyaratan yuridis yang ada.

Pada elemen kedua yang menentukan efektif atau tidaknya kinerja hukum tertulis adalah aparat penegak hukum. Dalam hubungan ini dikehendaki adanya aparatur yang handal sehingga aparat tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik. Kehandalan dalam kaitannya disini adalah meliputi keterampilan profesional dan mempunyai mental yang baik.

Menurut Soerjono Soekanto⁴³ bahwa masalah yang berpengaruh terhadap efektivitas hukum tertulis ditinjau dari segi aparat akan tergantung pada hal berikut :

1. Sampai sejauh mana petugas terikat oleh peraturan-peraturan yang ada.
2. Sampai batas mana petugas diperkenankan memberikan kebijaksanaan
3. Teladan macam apa yang sebaiknya diberikan oleh petugas kepada

⁴² Soerjono Soekanto, *Penegakan Hukum* (Bandung: Bina Cipta, 1983), 80

⁴³ Soekanto, *Penegakan Hukum* , 82

masyarakat

4. Sampai sejauh mana derajat sinkronisasi penugasan-penugasan yang diberikan kepada petugas sehingga memberikan batas-batas yang tegas pada wewenangnya.

Pada elemen ketiga, tersedianya fasilitas yang berwujud sarana dan prasarana bagi aparat pelaksana di dalam melakukan tugasnya. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah prasarana atau fasilitas yang digunakan sebagai alat untuk mencapai efektivitas hukum. Sehubungan dengan sarana dan prasarana yang dikatakan dengan istilah fasilitas ini, Soerjono Soekanto⁴⁴ memprediksi patokan efektivitas elemen-elemen tertentu dari prasarana, dimana prasarana tersebut harus secara jelas memang menjadi bagian yang memberikan kontribusi untuk kelancaran tugas-tugas aparat di tempat atau lokasi kerjanya. Adapun elemen-elemen tersebut adalah :

1. Prasarana yang telah ada apakah telah terpelihara dengan baik.
2. Prasarana yang belum ada perlu diadakan dengan memperhitungkan angka waktu pengadaannya.
3. Prasarana yang kurang perlu segera dilengkapi.
4. Prasarana yang rusak perlu segera diperbaiki.
5. Prasarana yang macet perlu segera dilancarkan fungsinya.
6. Prasarana yang mengalami kemunduran fungsi perlu ditingkatkan lagi fungsinya.

⁴⁴ Soekanto, Penegakan Hukum , 82

Kemudian ada beberapa elemen pengukur efektivitas yang tergantung dari kondisi masyarakat, yaitu :

1. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi aturan walaupun aturan baik.
2. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi peraturan walaupun peraturan sangat baik dan aparat sudah sangat berwibawa.
3. Faktor penyebab masyarakat tidak mematuhi peraturan baik, petugas atau aparat berwibawa serta fasilitas mencukupi.

Teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto tersebut relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Romli Atmasasmita⁴⁵ yaitu bahwa faktor faktor yang menghambat efektivitas penegakan hukum tidak hanya terletak pada sikap mental aparaturnya penegak hukum (hakim, jaksa, polisi dan penasihat hukum) akan tetapi juga terletak pada faktor sosialisasi hukum yang sering diabaikan.

Sehubungan dengan persoalan efektivitas hukum, pengidentikkan hukum tidak hanya dengan unsur paksaan eksternal namun juga dengan proses pengadilan. Ancaman paksaan pun merupakan unsur yang mutlak ada agar suatu kaidah dapat dikategorikan sebagai hukum, maka tentu saja unsur paksaan inipun erat kaitannya dengan efektif atau tidaknya suatu ketentuan atau aturan hukum. Jika suatu aturan hukum tidak efektif, salah satu pertanyaan yang dapat muncul adalah apa yang terjadi dengan ancaman paksaannya? Mungkin tidak efektifnya

⁴⁵ Romli Atmasasmita, Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum (Bandung: Mandar Maju, 2001), 55.

hukum karena ancaman paksaannya kurang berat; mungkin juga karena ancaman paksaan itu tidak terkomunikasi secara memadai pada warga masyarakat.⁴⁶

Penelitian tentang efektivitas menurut Soerjono Soekanto dapat berharga bagi orang-orang sebagaimana penyusun kembali peraturan-peraturan hukum. Ini adalah studi bidang sosiologi hukum terapan. Bagi para reformer hukum maka penelitian sosiologi hukum terapan tersebut dapat mengarah perubahan, meskipun ada kesenjangan antara hukum dalam realita dan hukum dalam teori itu sendiri tidak akan menggugah perubahan. Semua hukum mempunyai kesenjangan antara yang realita dan yang ideal. Tetapi, penelitian di bidang sosiologi hukum kadang-kadang bergerak melampaui batas-batas sosiologi hukum terapan. Apabila realita dibandingkan dengan cita-cita yang tidak mempunyai referensi empiris yang jelas, maka peneliti tanpa disadari dapat menanamkan cita-cita pribadi sebagai cita-cita sosial. Dalam hal yang demikian maka ilmu sosial berubah menjadi petuah. Nilai dari penelitian efektivitas hukum semacam ini jelas akan terancam bahaya, sebab secara tidak sadar, akan memasukkan nilai-nilai moral yang justru harus dihindari dalam suatu analisa ilmiah.⁴⁷

Membicarakan tentang efektivitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan atau memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Hukum dapat efektif jikalau faktor-faktor yang mempengaruhi hukum tersebut dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya. Ukuran efektif atau tidaknya suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dari perilaku masyarakat. Suatu hukum atau peraturan perundang-undangan akan efektif

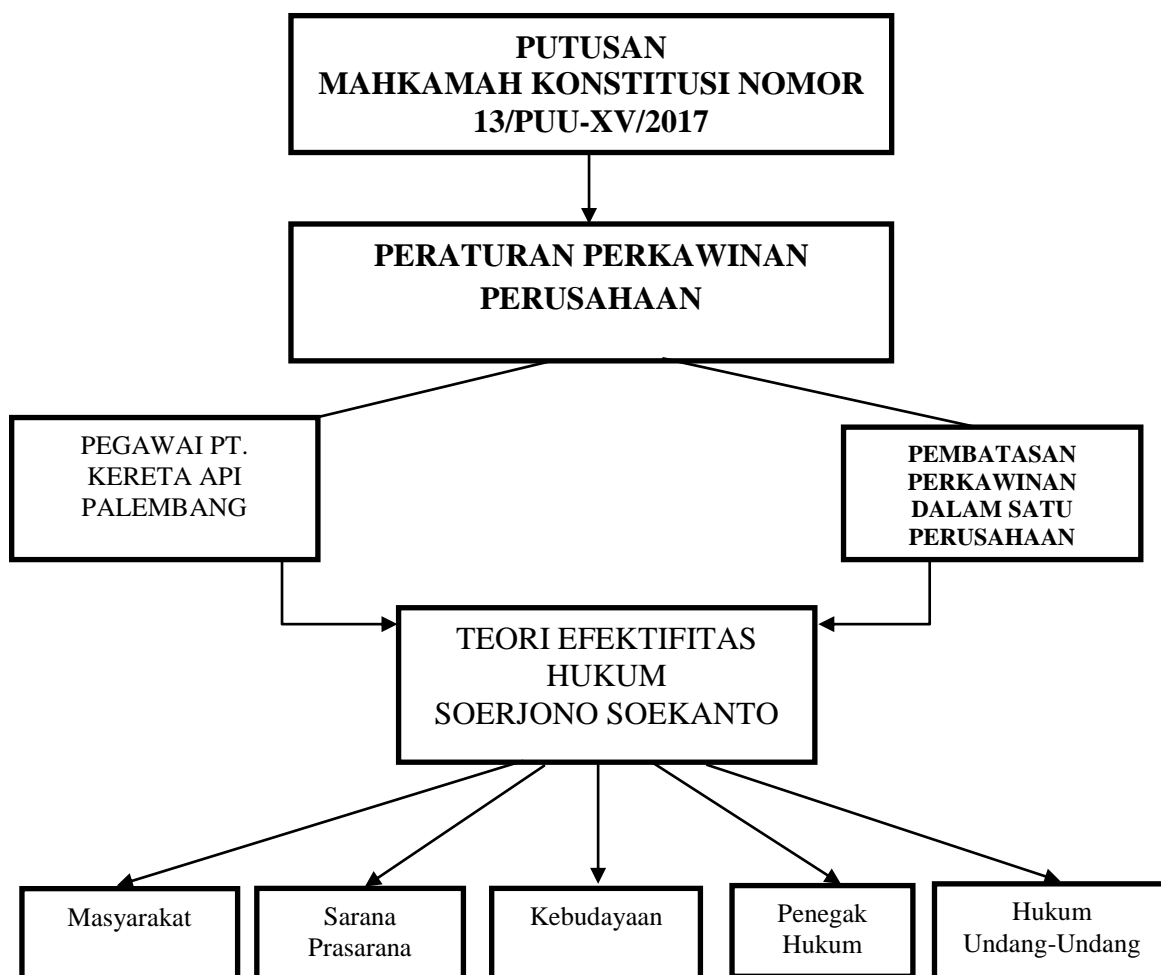
⁴⁶ Achmad Ali, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum* (Jakarta: Yarsif Watampone, 1998), 186

⁴⁷ Soerjono, dkk, *Pendekatan Sosiologi*, 29

apabila warga masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau dikehendaki oleh atau peraturan perundang-undangan tersebut mencapai tujuan yang dikehendaki, maka efektivitas hukum atau peraturan perundang-undangan tersebut telah dicapai.

D. KERANGKA BERFIKIR

Bagan 2.1
Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode dapat memengaruhi permasalahan penelitian yang digunakan oleh peneliti, yang dimaksud Metode dalam penelitian menurut Manasse Malo, dan Sri Trisnoningtias⁴⁸ yaitu keseluruhan proses berpikir dari mulai menemukan permasalahan penelitian, menjabarkannya dalam suatu kerangka tertentu, serta pengumpulan data bagi pengujian empiris sampai dengan penjelasan dan penarikan kesimpulan gejala sosial yang diteliti.

Penelitian ini bersifat *Empiris*, Penelitian ini berhubungan dengan permasalahan-permasalahan yang akan dibahas didalam penelitian ini. Menurut Soerjono Soekanto⁴⁹ *empiris* adalah suatu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer.

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dilokasi penelitian akan berperan sebagai instrument kunci, artinya peneliti menjadi penentu dari semua proses penelitian di lapangan. Dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai situs utama (kunci utama) penelitian dan mengikuti secara aktif fenomena yang terjadi.

⁴⁸ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum* (Bandung: Alfabeta Bandung, 2017), 47.

⁴⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia Pers, 2008), 51.

Kehadiran peneliti bukan untuk mempengaruhi subyek penelitian tetapi untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat serta meyakinkan kaitannya dengan masalah yang diteliti di PT. Kereta Api Divisi Regional III Palembang.

C. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Kereta Api Palembang Indonesia Divisi Regional III Palembang. Alasan memilih PT. Kereta Api Indonesia untuk pelaksanaan studi kasus ini didasarkan atas beberapa pertimbangan tertentu. Pertimbangan pertama adalah unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dilihat dari segi tenaga, dana maupun dari segi efisiensi waktu. Pelaksanaan studi di lokasi yang dipilih tidak menimbulkan masalah dalam kaitannya dengan kemampuan tenaga peneliti. Ada alasan lain yang tidak kalah pentingnya dan pertimbangan yang lebih mendasar dalam pemilihan lokasi penelitian ini, pertimbangan tersebut ialah adanya berita simpang siur yang telah tersebar di kalangan masyarakat bahwasannya instansi tersebut belum melaksanakan Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. Sehingga menjadi daya tarik penulis untuk melaksanakan penelitian di instansi tersebut.

D. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai keseluruhan atau himpunan obyek dengan karakter yang sama.⁵⁰ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat struktural di PT. Kereta Api Divisi Regional III Palembang.

Sedangkan sample adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.⁵¹ Adapun jenis sample yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode *Purposive Sampling*⁵², dalam buku sugiyono menjelaskan tentang *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, artinya memilih sample berdasarkan penilaian tertentu karena unsur-unsur, atau unit-unit yang dipilih dianggap mewakili populasi.⁵³ Adapun yang menjadi sampel adalah 50% dari populasi yaitu 6 orang terdiri dari: adalah 1 Orang Ketua Umum Serikat Pekerja, 1 Orang kepala Staff Sumber daya manusia, dan 4 orang Petugas (staff). Alasan utama mengapa penulis memilih sampel tersebut karena dari beberapa pegawai / staff yang disebutkan di atas memang sudah berpengalaman dalam hal pemetaan perturan di instansi tersebut, atau memang oknum yang menyelenggarakan peraturan perkawinan di instansi tersebut, dan juga termasuk para pegawai yang melakukan dan merasakan positif atau negative dari peraturan pernikahan dalam satu perusahaan.

⁵⁰ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Mandar Maju, 2008), 145.

⁵¹ Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, 147.

⁵² Abdullah Idi, *Sosiologi Pendidikan (Individu, Masyarakat dan Penelitian)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017). 55

⁵³ Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, 159.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif.⁵⁴ Menurut Syofian Siregar dalam buku Zainuddin Ali⁵⁵ jenis data dibagi menjadi tiga yaitu, jenis kualitatif (data berbentuk kalimat), jenis kuantitatif (data berbentuk angka), jenis gabungan (bentuk kalimat dan angka). Jenis data dalam penelitian ini bersifat kualitatif yaitu jenis data yang berupa pendapat, konsep, atau teori yang menguraikan dan memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau hipotesa agar dapat membantu di dalam memperkuat teori lama atau dalam menyusun teori baru.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan Penulis dalam penelitian ini ada dua macam yaitu sumber data primer dan data sekunder :

- 1) Data primer adalah data yang belum dikelola oleh penulis yakni berupa data lapangan, data lapangan didapatkan dari data responden, yaitu beberapa Staff di PT KAI dalam pemberian bantuan Hukum.
- 2) Data Sekunder adalah data yang sudah diolah berupa bahan-bahan pustaka yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder

⁵⁴ Metode kualitatif sebagaimana konsep Bogdan dan Taylor seperti dikutip Lexy Moeleong adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati atau dijadikan sumber informasi. Dalam penelitian kualitatif penggunaan data dan analisis deskriptif dipilih untuk menjawab pertanyaan pertanyaan “mengapa, alasan apa dan bagaimana terjadinya” dari suatu fenomena social dalam kehidupan masyarakat. Lihat Lexy Moeleong, *Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 1995, 3

⁵⁵ Zainuddin Ali, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), 105.

dan bahan hukum tersier. Data sekunder dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a) Bahan Hukum Primer, meliputi :

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perkawinan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

b) Bahan Hukum Sekunder, meliputi :

Bahan hukum sekunder, meliputi sumber data secara langsung dari beberapa literatur-literatur, dokumen-dokumen dan arsip yang berlaku serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dan masih relevan dengan masalah yang diteliti.

c) Bahan Hukum Tersier, meliputi :

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya berupa bahan dari media internet, kamus-kamus dan sebagainya.⁵⁶

⁵⁶ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raga Grafindo Perkasa, 2003), 117.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi Non Partisipatif

Observasi adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap objek, baik secara langsung maupun tidak langsung.⁵⁷ Sedangkan yang dimaksud dengan observasi partisipatif adalah “peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.”⁵⁸ Observasi juga digunakan untuk mendapatkan data tentang bagaimana peranan staff Instansi yang di teliti. Penulis mengamati atau mengobservasi secara langsung pada tempat penelitian yaitu sebagai data awal penelitian, yang kemudian di pertimbangkan serta diberikan penilaian sementara. Observasi sendiri juga di artikan pengamatan terhadap obyek penelitian. Observasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu observasi langsung dan observasi tidak langsung.⁵⁹

Peneliti dalam hal ini mengadakan observasi non partisipan yaitu melakukan pengamatan di PT. Kereta Api Indonesia Devisi Regional III Palembang untuk mengamati keadaan tempat penelitian, pegawai dan staf, fasilitas yang di miliki dan struktur organisasi yang di miliki PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. Observasi

⁵⁷ Sofian Efendi dan Chris Manning, *Prinsip-prinsip Analisa Data : Metode Penelitian Survey*, (jakarta: Tema Baru, 1999), 91

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 300

⁵⁹ Subandi, *Deskripsi Kualitatif sebagai satu metode dalam penelitian pertunjukkan*, (Surakarta : Jurnal Harmonia, Vol 11,(2),2011) 176

dilakukan secara non partisipan, dimana peneliti berperan hanya sebagai pengamat fenomena yang di teliti. Pengamatan dilakukan secara langsung untuk mendapatkan gambaran yang utuh terkait fokus penelitian. Hasil pengamatan disusun dalam catatan lapangan. isi catatan lapangan berupa peristiwa rutin, temporal, interkasi dan interpretasi.

2. Wawancara

Di samping memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data dengan metode interview atau wawancara dan juga perlu dipikirkan pelaksanaan wawancara tersebut. Metode wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) sebagai pengaju/pemberi pertanyaan dan yang diwawancara (interviwe) sebagai pemberi atau penjawab atas pertanyaan itu.⁶⁰

Untuk itu dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan bertanya secara langsung kepada orang-orang yang dianggap mengerti dan mengetahui tentang PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. Dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari bahan-bahan tertulis yang berupa buku, peraturan perundang-Undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Serta dokumen lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

⁶⁰ Basrowi dan Suwardi, *Memahami penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 127.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang berbentuk catatan peristiwa masa lalu, meliputi gambar, arsip, dokumen, dan lain-lain yang dinilai memiliki hubungan dengan bahasan peneliti.⁶¹ Adapun dokumentasi dalam penelitian ini didapatkan melalui arsip-arsip dan dokumen tentang Impelementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai pembatasan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan.

G. Analisis Data

Data yang terkumpul secara lengkap, kemudian diolah dan dianalisis untuk menjawab permasalahan penelitian.⁶² Tujuan dari analisis data ialah untuk meringkas data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah ditafsirkan.⁶³ Dalam menyimpulkan fakta dan serta kenyataan dalam menjawab suatu masalah, dilakukan beberapa tahapan dalam pengolahan data seperti editing, classifying, verifying, analyzing dan concluding.

1. Editing

Proses editing adalah meneliti kembali catatan peneliti untuk mengetahui apakah catatan tersebut sudah cukup baik dan dapat diproses ketahap selanjutnya.⁶⁴ Maka dalam hal ini penulis hanya menggunakan data-data yang dibutuhkan dan membuang hal-hal yang tidak berhubungan dengan penelitian.

⁶¹ Irwan Soeharto, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, n.d.).

⁶² Comy R. Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif-Jenis, Karakter, dan Keunggulannya*. (Jakarta: Grasindo, 2010), 56

⁶³ Moh Kasiram, *Metodologi Penelitian* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 119-120.

⁶⁴ Koenjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Bina Asara, 2002), 206.

Data yang dibutuhkan adalah hal-hal yang berkaitan dengan Larangan Perkawinana dalam satu Perusahaan.

2. Classifying

Proses classifying adalah pengklarifikasian data yang didapatkan agar lebih mudah dalam melakukan pembacaan data sesuai dengan apa yang dibutuhkan.⁶⁵ Dalam proses ini, peneliti memisahkan atau memilih data yang telah diedit sesuai dengan pembagian yang dibutuhkan oleh penulis, seperti hal-hal yang berkaitan dengan Larangan Perkawinana dalam satu Perusahaan.

a. Verifying

Proses Verifying adalah proses pendataan yang datanya didapatkan oleh peneliti ketika di tempat penelitian (PT. Kereta Api indonesia) dengan mengadakan pertemuan dengan beberapa pegawai yang terkena dampak karena adanya larangan perkawinan dalam satu perusahaan di Instansi tersebut dengan maksud untuk melakukan research.

b. Analyzing

Analyzing adalah proses yang dilakukan peneliti dengan melakukan penyederhanaan sebuah data agar mudah dimengerti dan juga dibaca. Tahapan ini peneliti menganalisis data yang telah didapat di lapangan yaitu di PT. Kereta Api indonesia, dipersingkat atau disederhanakan sesuai dengan tema dan judul yang diangkat oleh peneliti. Dengan ini peneliti mengkaji bagaimana implementasi putusan mahkamah konstitusi

⁶⁵ LKP2M, Research Book For LKP2M (Malang: LKP2M UIN, 2005), 50

nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai larangan perkawinan dalam satu perusahaan.

c. Concluding

Setelah melalui tahapan diatas, selanjutnya peneliti menyimpulkan apa yang ditulis di dalam proposal tesis. Peneliti menyimpulkan hal-hal yang berkaitan dengan Mengenai implementasi putusan mahkamah konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai larangan perkawinan dalam satu perusahaan tinjauan teori efektivitas hukum.

H. Keabsahan Data

Uji keabsahan data meliputi uji kreadibilitas data (validitas internal), uji depenabilitas (reliabilitas) data, uji transferabilitas (validitas eksternal/generalisasi), dan uji konfirmabilitas (obyektivitas).⁶⁶ Dalam penelitian kualitatif ini memakai beberapa teknik, yaitu:

1. Trianggulasi

Trianggulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber diluar data sebagai bahan perbandingan. Kemudian dilakukan cross check agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Tujuan triangulasi data adalah untuk melacak ketidaksinkronan antara data yang diperoleh dari satu informan dengan informan lainnya..⁶⁷

⁶⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta. 2015, 294

⁶⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian*, 273-275

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Profil Perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Profil Perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai lokasi penelitian adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi darat adalah PT. KAI (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berada di bawah naungan Departemen Perhubungan, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ditunjuk oleh pemerintah untuk menyelenggarakan layanan jasa transportasi darat, layanan PT. KAI (Persero) meliputi angkutan penumpang dan barang.

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari kemudian dilakukan pengambil alihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Puncaknya adalah pengambilalihan kantor PT. KAI Bandung tanggal 28 September 1945 (kini diperingati sebagai hari kereta api Indonesia). Hal ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI).

Saat ini PT. KAI memiliki tujuh anak perusahaan yakni PT. Reska Multi Usaha (2003), PT. Railink (2006), PT. Kereta Api Indonesia Commuter Jabodetabek (2008), PT. Kereta Api Pariwisata (2009), PT. Kereta Api Logistik (2009), PT. Kereta Api Properti Manajemen (2009), PT. Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015).⁶⁸

⁶⁸ Web PT. Kereta Api Persero, "Sejarah PT.KAI" https://www.kai.id/corporate/about_kai/, diakses pada tanggal 11 Oktober 2022.

Tabel 4.1
Ringkasan Sejarah Perkereta Apian Indonesia

Periode	Status	Dasar Hukum
Tahun 1864	Pertama Kali dibangun jalan rel sepanjang 26km antara Kejimen Tanggung oleh Pemerintah Hindia Belanda	
1864-1945	Staat Spoorwegen (SS) Veneridge Spoorgenbedrijf (VS) DeliSpoorwegenMaatschappij (DSM)	IBW
1945-1950	DKA	IBW
1950-1963	DKA-RI	IBW
1963-1971	PNKA	PP No. 23 Tahun 1963
1971-1991	PJKA	PP No. 23 Tahun 1971
1991-1998	PERUMKA	PP No. 23 Tahun 1990
1998-2010	PT. Kereta Api (Pesero)	PP No. 23 Tahun 1998 Kappres No.39 Th. 1999 Akte Notaris Imas Fatimah
Mei 2010 –Sekarang	PT. Kereta Api Indonesia Persero	

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Sumatera Selatan, Tahun 2022

1. Sejarah PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang

Sekitar tahun 1911, transmigran pulau Jawa yang didatangkan hindia belanda ke lampung pada 1905 berhasil membangun perkebunan kaitsyuk, tembakau, kopi, karet, kelapa dalam, dan kelapa sawit. gubernur jenderal hindia belanda di batavia lalu menganggap sarana angkutan hasil-hasil bumi dari sumatra selatan ke pulau jawa jika terlalu mengandalkan pelayaran laut terlalu banyak memakan biaya dan waktu serta sulit memasuki pelabuhan di palembang, krui, dan menggala, maka diputuskan reduksi biaya transportasi palembang ke tanjungkarang.⁶⁹

⁶⁹ <https://bogor.kompas.com/read/2008/08/16/12311273/sejarah.jalur.ka.lampung-palembang> , diakses pada tanggal 11 Oktober 2022.

Adapun rel KA pertama di pulau sumatra dibangun di aceh (1874), sumatra utara (1886), sumatra barat (1891), kemudian sumatra selatan (1911). Tahun 1911, pembangunan rel KA dimulai oleh pemerintah hindia belanda dengan mengerahkan ribuan orang di Palembang dan di Tanjungkarang.

Rel KA antara Tanjung Karang dan Palembang banyak melintasi hutan, perkebunan karet, perkebunan sawit, dan rawa-rawa, jalur KA ini berbeda dengan yang ada di pulau Jawa, di mana rel KA dibangun melintasi perkampungan-perkampungan. Penyebabnya, rel KA di pulau Jawa disiapkan untuk angkutan manusia, sedangkan rel KA ini disiapkan Belanda untuk mengangkut hasil bumi, hasil hutan, dan perkebunan dari negeri jajahan di Sumatra.

Lintasan kereta di Sumatra bagian selatan pertama kali dibangun sepanjang 12 kilometer dari Panjang menuju Tanjungkarang, Lampung. Jalur rel ini mulai dilalui kereta pada tanggal 3 Agustus 1914. Pada waktu bersamaan pembangunan lintasan rel dari Kertapati, menuju Kota Prabumulih, Sumatra Selatan. Sampai 1914, jalur rel lint 10/42 Prabumulih hingga Rabumulih mencapai jarak 78 km.

Perkeretaapian Indonesia Divisi regional III Palembang (Divre III PG) yang kadang-kadang disebut Divisi regional III Kertapati atau Divisi Regional III Sumatra Selatan adalah Divisi regional KAI dengan wilayah kerja sebagian provinsi Sumatra Selatan yang dipimpin oleh seorang

kepala divisi regional yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada direksi PT. KAI.

Perhitungan jarak rel kereta api di sumatra bagian selatan dimulai dari stasiun panjang, lampung (KM 0), dari pelabuhan tersebut ruas jalur kereta api berakhir di stasiun prabumulih (sumatra selatan) km 332+705. setelah itu jalur kereta api di stasiun prabumulih bercabang dua ke barat dan timur. Ke arah barat, jalur kereta berakhir di lubuklinggau (sumatra selatan) di Km 549+448, sedangkan ke arah timur kereta.

Salah satu keunikan di *divre* III ini stasiun pada kota besar satu-satunya di wilayah kerjanya yaitu Palembang tidak terletak di pusat kota seperti halnya di wilayah lain yang biasanya tepat berada di pusat kota, kertapati yang tepat berada di tepian sungai musi menjadi stasiun ujung (rel spoor badug), di mana jalurnya tak terhubung ke pusat kota sebab kemungkinan belanda kesulitan untuk membangun jembatan KA melintasi sungai musi pada masa lalu.

2. Wilayah Kerja (Historis) PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang

Masa PJKK Pada masa PJKK, wilayah Divisi Regional III Palembang merupakan wilayah kerja Inspeksi 13 Kertapati yang merupakan bagian dari Eksploitasi Sumatra Selatan (ESS) bersama dengan Inspeksi 14 Tanjungkarang.

Masa perumka, PT. KA, dan PT. KAI. Sejak era perumka, Eksploitasi Sumatra Selatan (ESS) berubah nama menjadi *divre* III sumatra selatan dan

lampung yang dulu cangkupannya cukup luas dibandingkan kedua divre lain di Sumatra dan meliputi dua provinsi yaitu sumatra selatan dan lampung, maka dibagilah dua wilayah (divre).

Tabel 4.2
Jalur 2 Kereta Api Prabumulih - Lubuk Linggau

No.	Nama Stasiun	No.	Nama Stasiun
1.	<i>Stasiun Prabumulih</i> (PBM)	12.	<i>Stasiun Muaraenim</i> (ME)
2.	Stasiun Prabumulih Baru (PBR)	13.	Stasiun Banjarsari (BJS)
3.	Stasiun Penimur (PNM)	14.	Stasiun Sukacinta (SCT)
4.	Stasiun Niru (NRU)	15.	<i>Stasiun Lahat</i> (LT)
5.	Stasiun Talang Padang (TAP)	16.	Stasiun Bungamas (BGM)
6.	Stasiun Belimbing pendo (BIB)	17.	Stasiun Sukaraja (SUA)
7.	Stasiun Tanjung Terang (TGE)	18.	Stasiun Saungnaga (SNA)
8.	Stasiun Gunung Megang (GNM)	19.	<i>Stasiun Tebingtinggi</i> (TI)
9.	Stasiun Ujanmas (UJM)	20.	Stasiun Muarasaling (MSL)
10.	Stasiun Penanggirang (PGR)	21.	Stasiun Kotapadang (KOP)
11.	Stasiun Muaragula (MRL)	22.	<i>Stasiun Lubuk Linggau</i> (LLG)

Sumber : PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Sumatera Selatan, Tahun 2022

Tabel 4.3
Jalur 1 Kereta Api Prabumulih - Kertapati

No.	Nama Stasiun
1.	<i>Stasiun Prabumulih</i> (PBM)
2.	Stasiun Lembak (LEB)
3.	Stasiun Karangendah (KED)
4.	Stasiun Gelumbang (GLB)
5.	Stasiun Serdang (SDN)
6.	Stasiun Payakabung (PYK)
7.	Stasiun Simpang (SIG)
8.	Stasiun Kertapati (KPT)

Sumber : PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Sumatera Selatan, Tahun 2022

Table 4.4
Jalur 3 Muaragula- Tanjung Enim Baru

No.	Nama Stasiun
1.	Stasiun Muaragula (MRL)
2.	<i>Stasiun Tanjung Enim Baru</i> (TMB)

Sumber : PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Sumatera Selatan, Tahun 2022

Keterangan : “Perhitungan jarak rel kereta api di Sumatra bagian selatan dimulai dari stasiun panjang, lampung (KM 0), dari pelabuhan tersebut ruas jalur kereta api berakhir di stasiun prabumulih (sumatra selatan) km 332+705. Setelah itu jalur kereta api di Stasiun Prabumulih bercabang dua ke barat dan timur, ke arah timur kereta berakhir di kertapati (palembang, sumatra selatan) di km 400+102. Kertapati yang tepat berada di tepian sungai musu menjadi stasiun ujung (rel spoor badug), di mana jalurnya tak terhubung ke pusat kota”.⁷⁰

Keterangan :

- Stasiun besar ialah stasiun Yang tertulis ***Tebal Miring***.
- Stasiun Menengah ialah stasiun Yang tertulis **Tebal**.
- Stasiun kecil ialah stasiun yang tertulis normal
- Stasiun yang jalurnya tak beroperasi ialah yang *tertulis miring*

Pembangunan 7 stasiun baru (stasiun giham baru, martapura baru, kotabumi baru, pidada baru, air asam baru, metur baru, dan tiga gajah baru). melakukan pengembangan stasiun tarahan dan memperpanjang emplasemen di stasiun rejosari serta stasiun tanjungkarang.

⁷⁰ (Sumber : [http:// Kereta Api.co.id/](http://Kereta Api.co.id/) Tahun 2014-2022)

Tabel 4.5
Data Stasiun Di Sumatera selatan
(Wilayah Devisi Regional – III PT. KAI (Persero))

D.	Kode Stasiun	Nama Stasiun	Kelas	Singkatan	Km(Jarak)
1.	6410	Kertapati	Besar A	KPT	400+102
2.	6256	Tnajung Enim Baru	Besar A	TEM	7+250
3.	6311	Prabumulih	1	PBM	322+705
4.	6200	Lahat	1	LT	434+159
5.	6001	Lubuk Linggau	1	LLG	549+448
6.	6308	Niru	2	NRU	344+254
7.	6210	Muara Enim	2	ME	396+093
8.	6100	Tebing Tinggi	2	TI	500+740
9.	6316	Serdang	3	SDN	363+479
10.	6307	Belimbing Pendopo	3	BMG	354+344
11.	6304	Gunung Megang	3	GNM	367+039
12.	6302	Ujan Mas	3	UJM	381+529
13.	6321	Prabumulih Baru	3	PBM	320+558
14.	6301	Muara Gula	3	MRL	387+890
15.	6315	Gelumbang	3	GLB	353+822
16.	6314	Krangenda	3	KED	345+594
17.	6313	Lembak	3	LEB	320+558
18.	6309	Penimur	3	PNM	387+890
19.	6202	Sukacinta	3	SCT	353+822
20.	6104	Sukarajaraja	3	SUA	474+369
21.	6317	Payangkabung	3	PYK	373+270
22.	6005	Muara Saling	3	MSL	519+903
23.	6102	Saung Naga	3	SNA	484+974
24.	6318	Simpang	3	SIG	388+500
25.	6004	Kota Padang	3	KOP	528+345
26.	6205	Banjarsari	3	BSJ	406+881
27.	6106	Bungamas	3	BGM	459+986

Sumber : PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Sumatera Selatan, Tahun 2022

3. Visi Dan Misi PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

Visi : Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders.

Misi : Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha Misi penunjangnya melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 (empat) pilar utama: Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

Tujuan PT. KAI yaitu melaksanakan, mendukung kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan barang-jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian yang meliputi usaha pengangkutan penumpang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan perusahaan prasarana perkeretaapian, perusahaan bisnis properti secara profesional, serta perusahaan bisnis penumpang prasarana dan sarana KA secara efektif untuk kemanfaatan umum.

Table 4.6
Makna dan Logo PT. Kereta Api Indonesia

No	Lambang	Makna
1.	3 (Tiga) Garis Melengkung	Melambangkan gerakan yang dinamis PT. KAI dalam mencapai Visi dan Misinya.
2.	3 (Tiga) Garis warna orange	Melambangkan proses Pelayanan Prima (Kepuasan Pelanggan) yang ditujukan kepada pelanggan internal dan eksternal. Anak panah berwarna putih melambangkan Nilai Integritas, yang harus dimiliki insan PT KAI dalam mewujudkan pelayanan prima
3	1 (Satu) Garis lengkung berwarna biru	Melambangkan semangat Inovasi yang harus dilakukan dalam memberikan nilai tambah ke stakeholders. (Inovasi dilakukan dengan semangat sinergi di semua bidang dan dimulai dari hal yang paling kecil sehingga dapat melesat.

Sumber : PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Sumatera Selatan, Tahun 2022

4. Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktifitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa. Empat elemen struktur organisasi yaitu: adanya spesialisasi kegiatan kerja, adanya standarisasi kegiatan kerja, adanya koordinasi kegiatan kerja, besaran seluruh organisasi. Struktur organisasi dapat menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan hubungan-hubungan fungsi-fungsi pola diantara tetap „bagian-bagian atas posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

5. Tugas Pokok dan Fungsi Pekerja di PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

Pembagian tugas pokok, tanggung jawab serta susunan organisasi dari masing-masing bagian pada perusahaan ini adalah sebagai berikut :

a) Bagian pertama (Sub. Divisi Regional 3 Sumatera Selatan)

- 1) Sub Divisi Regional 3 Sumatera Selatan, adalah satuan organisasi di lingkungan PT. Kereta Api (Persero) yang berada di bawah direksi PT Kereta Api (Persero).
- 2) Sub Divisi Regional III Sumatera Selatan dipimpin oleh seorang Vice President (VP) yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api (Persero).
- 3) Bagan struktur organisasi sub divisi regional III Sumatera Selatan
 - a) VP Sub Divisi Regional 3 Sumatera Selatan mempunyai tugas pokok dan bertanggung jawab atas tercapainya visi dan misi perusahaan yang diselenggarakan melalui sub divisi regional di wilayah geografisnya,
 - b) Dalam menjalankan tugas pokok dan tanggung jawabnya, EVP/ Deputy EVP Sub Divisi Regional 3 Sumatera Selatan dibantu oleh beberapa senior manager dan manager, 2 (dua) VP, 1 (satu) general manager dan 1 (satu) junior manager.

b) Bagian kedua (Sumber Daya Manusia dan Umum)

- a. Bidang sumber daya manusia dan umum adalah satuan organisasi di lingkungan divisi regional yang berada di bawah EVP/ deputy EVP

divisi Regional III Sumatera Selatan. Bidang Sumber Daya Manusia dan Umum.

b. Senior Manager yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada EVP/ Deputy EVP Divisi Regional III Sumatera Selatan.

1) Senior Manager Sumber Daya Manusia dan Umum

2) Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Manager Sumber Daya Manusia dan Umum dibantu oleh beberapa Manager, yaitu :

a) Manager Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan SDM meliputi, kebutuhan SDM, perencanaan administrasi dan sistem informasi SDM, pembinaan, sertifikasi pengembangan, dan pelatihan serta pengendalian/evaluasi kinerja SDM.

b) Manager Hygiene Perusahaan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan bertugas dan melaksanakan pengamatan / observasi, pengujian, pembinaan hygiene perusahaan dan kesehatan kerja.

c) Manager Dokumen dan Kerumahtanggaan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan / penatausahaan dokumen perusahaan

B. Deskripsi Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017.

Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 berawal dari adanya permohonan dari Pemohon I sampai VII adalah pegawai dari PT. PLN (Persero) dan pengurus Dewan Pimpinan Serikat Pegawai Perusahaan listrik Negara dan Pemohon ke VIII adalah pegawai PT. PLN (Persero). Dimana inti dari permohonannya ialah *judicial riview* terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

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

Permohonan tersebut diajukan delapan pegawai, yakni Jhoni Boetja, Edy Supriyanto Saputro, Airtas Asnawi, Syaiful, Amidi Susanto, Taufan, Muhammad Yunus, dan Yekti Kurniasih. Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat dalil permohonan para pemohon beralasan menurut hukum. Dan hasil pertimbangan tersebut kemudian dituangkan dalam Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 yang amar putusannya menyatakan.⁷¹ Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya, dan menyatakan frasa *"kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama"* dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran

⁷¹ Putusan Mahkamah Konstitusi 13/PUU-XV/2017. 52-53

Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Alasan diadakannya permohonan uji materil dalam pasal *a quo* tersebut karena dari para pihak pemohon merupakan pihak yang secara langsung merasakan hak kesejateraan dan hak kontitusionalnya dirugikan dengan adanya frasa “*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*”. Jadi selama perturan tersebut ada dalam perjanjian kerja, ataupun perturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka para pekerja atau buruh wajib tunduk pada aturan tersebut. Pembatasan sebagaimana termuat dalam Pasal *a quo* tersebut tidak memenuhi syarat penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain karena tidak ada hak atau kebebasan orang lain yang terganggu oleh adanya pertalian darah atau ikatan perkawinan dimaksud.

Dari pertimbangan hukum diatas maka permohonan pemohon yang beralasan menurut hukum dan juga Hakim Mahkamah Konstitusi memutuskan untuk mengabulkan permohonan pemohon yakni dalam hal memperjuangkan haknya untuk mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti sandang, pangan dan papan sehingga dapat hidup dengan layak serta terkait hak kebebasan pekerja/buruh untuk menikah dengan siapa pun dengan tujuan untuk membentuk keluarga melalui perkawinan yang sah.

Apabila pelarangan tersebut tidak dibatalkan, maka banyaklah pekerja yang kehilangan hak konstitusinya dan penghidupan layak dengan alasan menjalankan syari'at agama yaitu menikah. Sebab, jodoh merupakan bagian dari takdir yang tidak ada yang mengetahui akan dengan siapa dan dimana manusia akan dipertemukan. Jika pelarangan tersebut tetap diberlakukan maka, tidak menutup kemungkinan akan terjadinya perzinahan dengan alasan mereka yang bersangkutan lebih memilih untuk diam-diam berhubungan selayaknya suami istri dengan tidak melakukan perkawinan yang sah dan resmi supaya tidak ada yang keluar atau dikeluarkan dari perusahaan tempatnya bekerja. Dengan demikian hal tersebut sangatlah bertentangan dengan norma kehidupan.

Kemudharatan tersebut telah nampak sebagaimana yang dirasakan oleh pekerja salah satunya ialah Yekti Kurniasih, Amd. (mantan pegawai PLN Wilayah S2JB Area Jambi) yang mana ia berkedudukan sebagai pemohon dalam uji materil Pasal 153 ayat (1) huruf f, ia kehilangan pekerjaan karena memilih untuk menikah dengar sama pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang sama dengannya.⁷²

Adapun pihak lain memberika penjelasan yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan PT. PLN (Persero) dalam keterangannya menyatakan memberlakukan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 di lingkungan intemal mereka adalah dengan tujuan untuk mencegah hal-hal negatif yang terjadi di lingkungan perusahaan dan

⁷² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

membangun kondisi kerja yang baik, profesional, dan berkeadilan, serta mencegah potensi timbulnya konflik kepentingan (*conflict of interest*) dalam mengambil suatu keputusan dalam internal perusahaan. Terhadap hal tersebut, Mahkamah berpendapat bahwa alasan demikian tidak memenuhi syarat pembatasan konstitusional sebagaimana yang termuat dalam Pasal 28J ayat (2) UUD 1945. Adapun kekhawatiran akan terjadinya hal-hal negatif di lingkungan perusahaan dan potensi timbulnya konflik kepentingan (*conflict of interest*) dalam mengambil suatu keputusan dalam internal perusahaan, hal tersebut dapat dicegah dengan merumuskan peraturan perusahaan yang ketat sehingga memungkinkan terbangunnya integritas pekerja/buruh yang tinggi sehingga terwujud kondisi kerja yang baik, profesional, dan berkeadilan.⁷³

Sedangkan argumentasi yang diberikan baik oleh Presiden maupun pihak terkait APINDO yang pada prinsipnya mendasarkan pada doktrin pact sunt servanda dengan mengaitkannya dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan :

"Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik",

Mahkamah berpendapat, bahwasanya yang demikian itu tidak selalu relevan untuk diterapkan tanpa memperhatikan keseimbangan kedudukan para pihak yang membuat persetujuan tersebut ketika

⁷³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

persetujuan itu dibuat. Dengan demikian kaitannya dengan hal ini, ialah telah jelas bahwa antara pengusaha dan pekerja/buruh berada pada posisi yang lebih lemah, karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Atas adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi. Berdasarkan pertimbangan tersebut, kata “telah” pada rumusan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang- Undang Ketenagakerjaan tidak dengan sendirinya berarti telah terpenuhinya filosofi prinsip kebebasan berkontrak.⁷⁴

Namun, dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, yang memuat bahwa Hakim MK menyatakan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan hak asasi manusia sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 ayat (1) Undang Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia,⁷⁵ Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945⁷⁶ serta tidak sejalan dengan hukum Islam. Maka, secara otomatis perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengatur larangan menikah antar sesama pekerja sekantor tidak berlaku lagi karena Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang

⁷⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

⁷⁵ Pasal 10 ayat (1) UU HAM: "*Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah*"

⁷⁶ Pasal 28B ayat (1) UUD RI Tahun 1945 yang berbunyi: "Setiap orai 148/171 keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah" dan Pasal 2 Tahun 1945 yang berbunyi: "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta menau perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*".

merupakan payung hukum peraturan tersebut telah dibatalkan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi, yang dimana pokok permohonan dalam putusan tersebut ialah, para pemohon mendalilkan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 bertentangan dengan Pasal 28C ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Mencermati amar putusan diatas, maka dapat dipahami bahwa Mahkamah Konstitusi membatalkan frasa "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama.*" pada Pasal *a quo* dalam UU Ketenagakerjaan. Konklusi dari pembahasan diatas adalah dari putusan tersebut jelas bahwa Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang Undang Ketenagakerjaan tidak berlaku lagi. Tidak ada larangan lagi persoalan menikah dalam satu perusahaan. Artinya, sesama pekerja boleh menikah dalam satu perusahaan tanpa PHK termasuk memiliki hubungan darah, atau ke depan tidak boleh ada lagi perusahaan, dengan dalih diatur dalam PK, PP, PKB, mem-PHK boleh pekerjaanya karena alasan menikah atau memiliki hubungan darah dalam satu perusahaan

Penjelasan dari isi ketentuan di atas ialah pekerja bebas untuk menikah dengan siapapun, namun dengan adanya kesepakatan dalam perjanjian tersebut apabila pekerja menikah dengan sesama pekerja yang bekerja pada satu perusahaan yang sama maka konsekuensi yang harus diterima ialah salah satu pekerja tersebut harus mengundurkan diri dari perusahaan dan jika mereka tetap menikah dan tidak melakukan pengunduran diri sesuai dengan isi ketentuan perjanjian tersebut, maka

pengusaha berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada yang bersangkutan.⁷⁷

Selain itu, timbul akibat lain dari diberlakukannya peraturan tersebut ialah bahwa perkawinan antar sesama pekerja secara emosional akan saling menguatkan hubungan keluarganya sehingga mereka merasa aman dan tentram karena adanya rasa saling melindungi. Akan tetapi, dari rasa saling melindungi ini maka dapat memunculkan dampak negatif dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja, mereka yang bersangkutan dapat menghilangkan objektivitas kerja dari hubungan kerja antar pekerja dengan manajemen perusahaan. Antara lain, pada suatu kondisi secara psikologis akan menimbulkan konflik batin untuk menegakkan suatu aturan di perusahaan yaitu apabila seorang manager HRD di suatu perusahaan yang sama mempekerjakan istri atau suami dari atasan kerjanya yakni *General Manager* sebagai *supervisor*, dimana pada suatu keadaan tertentu isteri atau suami atasan Manager HRD tersebut melakukan pelanggaran tidak disiplin atau pelanggaran lain yang dapat dikenakan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) atau sanksi lainnya yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bahkan jika perusahaan mempekerjakan dua orang pekerja yang mana keduanya terikat hubungan perkawinan, sehingga tidak menutup

⁷⁷ Narasumber 4, *Wawancara Pegawai PT.KAI bagian SPKA*, (Palembang, 15 September 2022)

kemungkinan akan terjadi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).⁷⁸ Dengan adanya dampak positif dan negatif tersebut, maka Pemerintah mengaturnya pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menghindari hal negatif di lingkungan perusahaan dan demi membangun kondisi kerja yang baik, profesional, serta berkeadilan.⁷⁹

C. Paparan Data Dan Temuan Penelitian.

1. Implementasi Pembatasan Perkawinan dalam Satu Perusahaan.

Bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah swt. salah satunya ialah bekerja. Sebab, dengan bekerja manusia dapat menunjukkan usahanya untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah swt. Bekerja dengan niat untuk menafkahi keluarga, Allah swt janjikan pahala serta imbalan untuk mereka yang ikhlas lillahi ta'ala, sebagaimana dijelaskan dalam QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَيُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁸⁰*

⁷⁸ Lihat keterangan DPR RI dalam Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 36 Pasal 10 ayat (1) UU HAM: "Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah"

⁷⁹ Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 36 Pasal 10 ayat (1) UU HAM: "Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah"

⁸⁰ Al-Qur'an 9 : 105

Penjelasan dari ayat diatas bahwasanya Allah swt memerintahkan kepada Rasulullah saw agar menyampaikan kepada kaum muslimin bahwa apabila mereka telah melakukan amal-amal sholeh, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal tersebut. Juga agar kita bekerja dengan halal untuk memenuhi kebutuhan hidup. Setiap pekerjaan atau tingkah laku yang menghasilkan amal atau dosa besar dan kecil akan diperlihatkan dengan sejelas-jelasnya pada hari akhir nanti serta mendapat pertanggung jawaban di akhirat kelak.

Baik bekerja sebagai pedagang pengusaha ataupun sebagai seorang pegawai di perusahaan milik orang lain, yang paling penting dan utama adalah proses dan hasil yang didapatnya halal serta diridhoi oleh Allah swt. sebagaimana juga telah dijelaskan dalam QS. al-Baqarah ayat 188 :

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِإِثْمٍ وَأَنْتُمْ
تَعْلَمُونَ

Artinya: *"Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, Padahal kamu mengetahui."*⁸¹

Berdasarkan ayat di atas Allah swt, mengingatkan kepada manusia agar senantiasa memperoleh rizki dengan cara yang halal dan menghindari bentuk kasab yang bathil. Yaitu, bentuk mata pencaharian yang dilarang oleh agama atau aqad mu'amalah yang menyimpang. Karena rezeki

⁸¹ Al-Qur'an 2 : 188

merupakan bagian dari sumber kehidupan yang akan berpengaruh pada pribadi seseorang. Jika diperolehnya dari rezeki yang halal maka akan melahirkan pribadi yang terpuji, begitu sebaliknya jika didapat dengan cara yang bathil, maka akan melahirkan pribadi yang menyimpangi akhlak juga perilakunya.⁸² Berdasarkan hasil wawancara, dengan salah satu pegawai yang berstatus sebagai pegawai sumber daya manusia diperusahaan :

“saya memang tidak mengetahui begitu jelas tentang putusan MK tersebut, tetapi untuk pembatasan atau larangan menikah dalam satu divisi itu memang saya sudah ketahui dari awal bekerja di instansi ini”⁸³

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa narasumber 1 tidak mengetahui dengan jelas bahwa telah dilakukan revisi dalam peraturan UU Ketenagakerjaan yaitu pasal 153 Ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahkan setelah ditetapkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi dan putusan hakim telah menjelaskan secara terperinci tentang peraturan di perbolehkannya adanya pasangan suami maupun istri.

Dalam menyeleksi seseorang untuk bekerja, perusahaan sudah pasti akan memilah dan memilih mana yang tepat dan sesuai dengan kriteria dan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaannya serta yang dapat berlaku adil dan jujur, hal ini telah dijelaskan dalam al-Qur'an dalam QS. Al-Qasas ayat 26:

⁸² Oneng Nurul Bariyah, Materi Hadits (Tentang Islam, Hukum, Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan), (Jakarta: Kalam Muliah, 2007). 95-96.

⁸³ Narasumber 1, *Wawancara Pegawai PT.KAI Bagian Sumber Daya Manusia*, (Palembang, 29 September 2022)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."⁸⁴

Selain dilakukan penyeleksian dalam mencari seorang pekerja, pengusaha juga membuat suatu aturan. Sebuah peraturan yang dibuat pasti memiliki tujuan, baik itu peraturan yang dibuat secara sepihak ataupun atas kesepakatan antar pekerja/buruh dan pengusaha. Berbagai pertimbangan dilakukan demi tercapainya suatu tujuan antara lain agar berkembangnya perusahaan tersebut serta terciptanya kerjasama yang berkeadilan tanpa diskriminasi.⁸⁵ Ada beberapa perusahaan yang menetapkan peraturan bahwasannya tidak memperbolehkan adanya pasangan suami Istri, hal ini menurut salah satu pegawai PT. KAI beliau membenarkan bahwa pasangan suami maupun istri mempunyai Hak Asai Manusia (HAM), Untuk menentukan pilihannya apakah mau bekerja di dalam satu instansi atau tidak, tetapi karena ada aturan perusahaan mau tidak mau harus di patuhi.⁸⁶

Dalam hal ini, bentuk peraturan yang dibuat oleh pengusaha ialah dengan membuat peraturan mengenai larangan menikah antar pekerja dengan pekerja lainnya yang bekerja pada satu *divre* yang sama,

⁸⁴ Al-Qur'an 28 : 26

⁸⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

⁸⁶ Narasumber 2, Wawancara Pegawai PT.KAI Bagian Sumber Daya Manusia, (Palembang, 29 September 2022).

bahwasanya tujuan peraturan tersebut agar menjaga profesionalitas pekerja dan agar tidak terjadi konflik kepentingan antara suami istri yang bekerja pada satu perusahaan yang sama serta terhindar dari unsur korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dalam perusahaan tersebut.⁸⁷ Berdasarkan hasil wawancara kepada narasumber beliau menyatakan :

“Memang benar dalam intansi tempat saya bekerja saat ini ada peraturan yang cukup tegas untuk para pegawainya, kami menyebutnya tidak boleh dalam satu posisi kerja ataupun dalam satu kantor regional/divisi, peraturan perusahaan yang di terapkan diperusahaan lain tentang larangan perkawinan sesama pekerja, yang dimana perusahaan ini mempunyai alasan tersendiri mengapa tidak boleh dalam satu posisi kerja maupun dalam satu *divre* ataupun dalam satu posisi kerja, dan sebagai Pegawai tetap di PT. KAI saya sebenarnya keberatan dengan adanya peraturan ini”.⁸⁸

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibenarkan bahwa di dalam PT. KAI ini masih menerapkan peraturan tidak di perbolehkan melakukan perkawinan jika, dalam satu posisi kerja atau dalam satu wilayah perusahaan yang biasa mereka ketahui yaitu tidak boleh dalam satu *divre* (Devisi Regional). Sedangkan jika kita melihat pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi pada Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017 ialah bahwa hakim MK lebih mengedepankan hak asasi manusia dalam melindungi dan menjamin hak asasi manusia untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak, juga terkait kebebasan seseorang untuk memilih pendamping hidup, membentuk keluarga juga melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah, hal tersebut sesuai dengan tujuan

⁸⁷ Putusan Mahkaman Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

⁸⁸ Narasumber 3, *Wawancara Pegawai PT.KAI Bagian Sumber Daya Manusia*, (Palembang, 29 September 2022)

perkawinan pada Pasal 1 Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang berbunyi:

"Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dengan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa".

Sebab jika pelarangan maupun pembatasan perkawinan tersebut tidak dibatalkan dan tetap diberlakukan, maka tidak menutup kemungkinan akan adanya hal negatif yang menyalahi norma agama dan susila. Misalnya, anjuran menikah bagi seseorang yang sudah dikategorikan wajib untuk menikah yaitu yang mampu dan nafsunya telah mendesak, tidak mampu berpuasa, atau mampu berpuasa namun tidak mengekang nafsu dan tidak ada jalan lain kecuali dengan menikah, apabila ia dikenai peraturan tersebut maka mereka gagal menikah atau bahkan tetap berhubungan dengan tanpa ikatan perkawinan atau dalam artian "berzina" dengan sebab agar tidak mengundurkan diri atau di PHK dari perusahaan tempat mereka bekerja. Perihal Peraturan perkawinan penulis mendapatkan jawaban berdasarkan hasil wawancara dengan seorang Pegawai di PT. KAI menyatakan bahwa :

"Saya bekerja di PT. KAI sejak tahun 2011 yang dimana memang dulu ada perjanjian kerja yang dimana memang tidak diperbolehkan dalam satu instansi (PT.KAI) tapi sepengetahuan saya pada tahun 2019 perusahaan mengubah peraturan perijinan kerja yang melarang adanya suami istri dalam satu instansi menjadi diperbolehkan, tetapi tetap ada kebijakan terbatas yaitu peraturan pembatasan perkawinan yaitu tidak boleh dalam satu posisi kerja maupun satu wilayah perusahaan atau yang biasa mereka sebut *Divre* (Divisi Regional)"⁸⁹

⁸⁹ Wawancara Pelaksana Sumber Daya Manusia, 28 September 2022

Berdasarkan hasil penelitian diatas peraturan mengenai pembatasan maupun larangan perkawinan sesama pegawai yang di terapkan di beberapa perusahaan BUMN salah satunya PT. KAI dan perusahaan lainnya memang dahulu menerapkan perjanjian kerja dimana tidak memperbolehkan adanya pasangan suami istri dalam satu perusahaan, namun tahun 2017 pasca putusan MK dikeluarkan maka peraturan perusahaan tersebut otomatis harus diubah menjadi perbolehkan, namun tetap saja masing - masing perusahaan mempunyai alasan tersendiri mengapa mereka masih tetap tidak memperbolehkan adanya pasangan suami istri yang bekerja dalam satu lokasi. salah satu alasan dan sisi mashlahat yang ditimbulkan dari pelarangan tersebut ialah untuk menghindari hal-hal negatif yang terjadi diperusahaan seperti korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), konflik kepentingan antara suami istri juga menjaga profesionalitas kerja pekerja. Sedangkan dari sisi lain, pelarangan tersebut menimbulkan kemudharatan yaitu hilangnya hak asasi pekerja sebagai manusia yang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, penghidupan yang layak, mendapat imbalan, membentuk keluarga serta melanjutkan keturunan. Jika kita memandang lebih jauh maka ada jalan lain yang dapat ditempuh dibandingkan harus membatasi hak asasi orang lain dan hal tersebut bertentangan dengan undang-undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999.⁹⁰

⁹⁰ Undang - Undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999

Selain itu, jika hal itu tetap diberlakukan maka timbullah dampak psikologis bagi pekerja karena dihadapkan dengan dua pilihan yaitu keinginannya untuk menikah dengan sesama pekerja di perusahaan tersebut, hubungan antara suami istri yang sudah terlanjur bekerja dalam suatu wilayah perusahaan tersebut renggang, seperti yang dinyatakan salah satu Pegawai di PT.KAI, beliau menerangkan :

“Semenjak ada peraturan tersebut yang memang beberapa dari kami termasuk saya kurang menyetujui adanya aturan tersebut, peraturan tersebut berdampak pada pasangan suami istri yang bekerja di wilayah yang sama mereka harus dimutasi ke tempat yg berbeda, seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan PT. KAI hanya ada satu perusahaan dalam satu wilayah atau daerah, dan lokasi kantornya berada sangat jauh, dan peraturan itu menurut saya sangat dirasakan oleh pekerja pelaksana dengan gaji serta tunjangan yang kecil, terlebih lagi harga tiket pesawat yang melambung tinggi, ada pasangan yang dimutasi keluar pulau jawa tanpa tunjangan. Sedangkan tiket pesawat mahal, bertemu keluarga susah, itupun jika ada uang dan rejeki yang cukup satu tahun satu kalipun sudah bersyukur alhamdulillah, dan kondisi psikologis pekerja KAI sangat terganggu karena terpisah jauh dari keluarga, dan sejauh ini setahu saya sudah ada 30 pasangan suami Istri korban mutasi harus digugat cerai alasan ya berbeda-beda, dan hal ini sangat meprihatinkan, mungkin kejadian ini tidak akan terjadi jika direksi mengambil kebijakan dengan tidak merugikan karyawannya.”⁹¹

Berdasarkan hasil penelitian diatas direksi tentang peraturan pernikahan bagi pegawai yang terbit pada Maret 2019 cukup membuat para pegawai merasa terdeskriminasi terlebih bagi para pegawai yang dimutasi keluar daerah, para pegawai tidak mempunyai kekuatan hukum yang kuat supaya keluh kesah mereka didengarkan, dibalik polemic tersebut para pegawai tidak punya pilihan lain selain mentaati peraturan tersebut, maka jika merka melakukan pemberontakan seperti tidak setuju

⁹¹ Narasumber 3, *Wawancara Pegawai PT.KAI Bagian Sumber Daya Manusia*, (Palembang, 28 September 2022)

dan tidak ingin pindah sesuai SK yang turun mereka harus menerima konsekuensi seperti di PHK atau jika mereka sanggaup maka mereka harus mengundurkan diri dari perusahaan terlebih jika masa bekerja pegawai tersebut belum genap lebih dari 5 tahun maka mereka harus membayar denda kepada perusahaan yang nilainya cukup fantastis, sisi negative lainnya jika mereka berhenti bekerja maka hilangnya mata pencaharian serta sulitnya mencari pekerjaan yang lain dan hal itu akan berdampak, pada penambahan angka pengangguran di Indonesia. Kemudharatan tersebut telah nampak sebagaimana yang dirasakan oleh pekerja salah satunya ialah Yekti Kurniasih, Amd. (mantan pegawai PLN Wilayah S2JB Area Jambi) yang mana ia berkedudukan sebagai pemohon dalam Pasal *a quo* ia kehilangan pekerjaan karena memilih untuk menikah dengan sama pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang sama dengannya.⁹²

Secara normatif, Mahkamah Konstitusi membolehkan pernikahan antar pegawai yang bekerja pada satu kantor dan pada prakteknya di lapangan, perusahaan mempunyai kebijakan yang melarang atau membatasi pernikahan antar sesama pegawai yang bekerja pada satu kantor yang sama kebijakan dari perusahaan tersebut dibuat untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan antar suami-isteri, korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), serta menjaga profesionalitas kerja pegawai, namun disisi lain pernikahan antar sesama pegawai ini, selain mempunyai sisi negatif juga mempunyai sisi positifnya yaitu mereka yang mempunyai

⁹² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

ikatan perkawinan dalam satu kantor tersebut dapat lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya, karena mereka akan saling melindungi satu sama lain serta saling membantu dalam bekerja yang mana hal itu akan menguntungkan perusahaan. Beberapa sebab yang mendorong seseorang untuk melakukan korupsi antara lain karena kebutuhan, adanya peluang, ingin memperkaya diri sendiri, dan lain sebagainya.⁹³ Dengan demikian, hal ini menguatkan bahwa unsur terjadinya lain sebagainya. korupsi, kolusi, dan nepotisme dan lain-lain adalah karena faktor mental individunya sendiri, bukan karena sebab adanya ikatan darah atau ikatan perkawinan. Jikalau mereka memang ada niat untuk melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme, dengan seorang diri pun bisa saja terjadi. Maka menurut penulis, cara pencegahan yang lebih tepat serta dapat diterima oleh semua pihak ialah dengan membuat peraturan dan melakukan tindakan yang lebih tegas, agar tercapainya kemashlahatan bersama tanpa ada pihak yang merasa diberatkan atau terpaksa.

Oleh karena itu sesuai dengan kaidah tersebut, maka dengan dibatalkannya Undang-undang *a quo* yang melarang para pegawainya melakukan perkawinan itu berarti melarang orang untuk mengikuti perintah agamanya.⁹⁴ Dengan di keluarkannya putusan MK tersebut maka hak para

⁹³ Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia, *Mengenali dan Memberantas Korupsi*, (Jakarta: Arya Maheka), 24.

⁹⁴ *QS. Ar Rum ayat 21:*

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً
وَرَحْمَةً ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يُتَفَكَّرُونَ

Artinya : Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu isteri-isteri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan

pekerja yang ingin menikah dengan sesama pekerja disatu perusahaan yang sama dapat terlaksana, dan keduanya dapat tetap bekerja pada satu kantor yang sama. Karena jika tidak dibatalkan frasa tersebut, maka akan menimbulkan mudharat dari peratu peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dikuatkan oleh frasa yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan. Walaupun berdasarkan hasil penelitian terdapat kejanggalan sistem peraturan perkawinan di instansi yang peneliti lakukan karena dalam hasil penelitian masih ada kebijakan terbatas yaitu masih melarang para pegawainya melakukan perkawinan jika berada dalam satu divre atau satu lokasi kerja.

2. Efektifitas Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di PT. Kereta Api Indonesia Palembang.

Adanya keputusan Melarang Perkawinan dengan rekan sekantor sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 guna menjaga profesionalitas dalam bekerja dan menghindari korupsi, kolusi dan otokrasi (korupsi, kolusi, dll), bahwa hal itu dapat digunakan sebagai hukum formal tentang dampak pelarangan pernikahan dengan rekan kantor. Selain itu, mereka berpendapat bahwa larangan menikah dengan pasangan kantoran sudah disepakati sejak awal sehingga tidak ada paksaan. Hal ini sesuai dengan fungsi undang-undang atau

dijadikan-Nya diantaramu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang berfikir.

Dari QS Ar Rum 21 tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tiap-tiap manusia sudah diberikan pasangannya masing-masing oleh Allah dari qadar dan qada yang telah dituliskan Allah untuk kita. Namun hal ini masih dapat berubah dengan terus meminta kepada Allah untuk dipertemukan dengan jodoh yang baik dan sesuai dengan kita serta yang mau menerima kita dan keluarga kita, begitu juga sebaliknya.

peraturan itu sendiri sebagai kontrol sosial, sehingga pemerintah ingin menciptakan hubungan yang baik antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, bukan hanya konsentrasi, fokus pada pekerja atau pengusaha.

Larangan menikah sesama pegawai dalam satu instansi dalam pasal *a quo* tersebut dicabut oleh Mahkamah Konstitusi dengan dikeluarkannya Putusan Nomor :13/PUU-XV/2017, dalam hal ini Pemohon mendalilkan bahwa larangan tersebut telah membatasi hak warga negara untuk membentuk keluarga dan melindungi anak, yang dapat dilihat dari faktor-faktor utama tercapainya masalah yang substansinya Tujuan syariat (*maqashid syari'ah*) sudah sesuai dengan *Hifz al-Nasl* (menjaga anak) sehingga larangan nikah bertentangan dengan tujuan syariat. Larangan menikah dengan sesama pegawai dalam satu instansi dipandang sebagai arena korupsi, kolusi, dan otokrasi, yang tidak dibenarkan. Padahal, itu adalah tuduhan yang tidak didasarkan pada manfaat yang dirasakan dari perlunya *hifz al-nafs* (perlindungan diri) dan tidak benar jika seseorang menikah dan dia akan melakukan kejahatan sesuai dengan rencana. Padahal, menikah dengan pasangan akan membuat perusahaan dalam pengampunan dengan memberikan asuransi kesehatan dan insentif lainnya yang benar-benar akan menopang keuangan perusahaan dan membawa hasil yang baik kepada pelanggannya.

Kewenangan Mahkamah Agung untuk menguji kesesuaian peraturan perundang-undangan terhadap undang-undang, didasarkan pada teori hierarki norma yang disampaikan oleh Hans Kelsen dengan

mengatakan bahwa sistem hukum disusun secara berjenjang dan bertingkat-tingkat seperti anak tangga, hubungan antara norma yang mengatur perbuatan norma lain dan norma lain tersebut disebut sebagai hubungan super dan subordinasi dalam konteks spasial.⁹⁵ Untuk itu, norma yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan norma yang lebih tinggi.⁹⁶ Seperti yang kita ketahui bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat tersebut dapat dikatakan bahwa terhadap putusan tersebut tidak dapat dilakukan upaya hukum baik kasasi maupun peninjauan kembali.⁹⁷ Putusan ini wajib dihormati dan dilaksanakan oleh pemerintah dan lembaga negara lainnya.⁹⁸ Terdapat pandangan dalam pelaksanaan putusan, pengalaman menunjukkan bahwa ada kalanya peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang yang menjadi pusat permasalahannya, bukanlah ketidaksesuaian dengan undang-undang yang menjadi dasar atau landasan pembentukannya, melainkan justru

⁹⁵ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi 2006), 110.

⁹⁶ Keberlakuan norma dapat dibagi menjadi: Keberlakuan Filosofis, yaitu Suatu norma hukum dikatakan berlaku secara filosofis apabila norma hukum itu memang bersesuaian dengan nilai-nilai filosofis yang dianut oleh suatu negara; Keberlakuan Juridis, yaitu keberlakuan suatu norma hukum dengan daya ikatnya untuk umum sebagai suatu dogma yang dilihat dari pertimbangan yang bersifat teknis juridis; Keberlakuan Politis yaitu apabila pemberlakuannya itu memang didukung oleh faktor-faktor kekuatan politik yang nyata; dan Keberlakuan Sosiologis yaitu lebih mengutamakan pendekatan yang empiris dengan mengutamakan beberapa pilihan kriteria, yaitu (1) kriteria pengakuan (recognition theory), (ii) kriteria penerimaan (reception theory), atau (ii) kriteria faktisitas hukum. Lihat Jimly Asshiddiqie, *Penhal Undang-Undang*. (Jakarta: Rajawali Press, 2010),. 240.

⁹⁷ Ni'matul Huda, *Kekuatan Eksekutorial Putusan Mahkamah Konstitusi*, Cetakan Pertama, FH UII Press, 2018, 61

⁹⁸ Huda, *Kekuatan*, 62

pertentangan atau ketidaksesuaian dengan UUD, hal inilah yang merupakan masalah yang sungguh-sungguh menjadi perhatian.⁹⁹

Penulis mengambil kesimpulan dari hasil penelitian di atas bahwa efektifitas pelaksanaan peraturan putusan MK di PT. KAI Palembang dalam praktiknya sudah memberlakukan putusan tersebut, walaupun berdasarkan hasil penelitian peraturan putusan ini hanya diterapkan hanya sebagai pemenuhan suatu peraturan yang berperan sebagai substansi saja dapat di singkat menjadi kebijakan terbatas (*limited policy*) kerna hasil dari putusan mk tersebut tidak diberlakukan sepenuhnya di dalam perusahaan tersebut, yang dimana dalam pasal *a quo* terdahulu yang melarang adanya perkawinan satu kantor dan Putusan MK perusahaan sebagai tempat lokasi penelitian merubah substansi peraturan diperusahaannya menjadi diperbolehkan menikah dalam satu perusahaan, namun penulis menemukan suatu kebijakan terbatas yang terjadi di perusahaan tersebut yang pada kenyataanya mereka masih melarang para pegawainya untuk melangsungkan perkawinan jika berada dalam satu posisi kerja dalam satu daerah, ataupun dalam satu *divre*. Berdasarkan data temuan di atas kemudian peneliti dialogkan dengan teori efektivitas hukum yang memiliki lima indikator¹⁰⁰:

⁹⁹ Maruarar Siahaan dalam Achmad, Mulyanto, “*Problematika Pengujian Peraturan Perundang-Undangan (Judicial Review) Pada Mahkamah Agung Dan Mahkamah Konstitusi*, Yustisia Vol.2 No.1 Januari - April, 61.

¹⁰⁰ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 8

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).

Berdasarkan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto bahwa Faktor Undang-Undang merupakan indikator pertama dalam teori tersebut. Faktor Undang-Undang yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Peraturan efektivitas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan mengenai larangan perkawinan di PT. KAI tentang larangan perkawinan dalam suatu instansi. Tentu saja pada umumnya suatu peraturan digunakan untuk berdampak positif kepada masyarakat dan peraturan yang berlaku tersebut dapat mencapai tujuannya sehingga dapat dikatakan berlaku efektif dalam kehidupan bermasyarakat.¹⁰¹

2. Faktor penegak hukum

Penegak hukum yang dimaksud dalam teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto bahwa orang seseorang yang memiliki peranan dalam suatu daerah dengan kedudukan yang dimiliki sehingga dapat berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu,¹⁰² yang dimaksud dengan orang yang tergolong dalam pihak penegak hukum ialah pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembentukan sampai pada tahap pelaksanaan suatu peraturan. Pihak-pihak yang memiliki kedudukan serta kewenangan dalam suatu peraturan yang berlaku adalah pihak yang dapat dikategorikan sebagai penegak hukum baik bersifat praktis maupun non praktis, Yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum. Berdasarkan

¹⁰¹ Soekanto, *Faktor-Faktor*, 11

¹⁰² Soekanto, *Faktor-Faktor*, 19

hasil penelitian factor penegak hukum dalam PT. KAI ialah bagian dari lembaga yang menerapkan perturan tersebut yaitu kepala BUMN, dan juga dari pihak PT. KAI.

3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.

Faktor sarana atau fasilitas yang dimaksud dalam teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto adalah segenap orang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab serta memiliki keterampilan yang memadai.¹⁰³ Suatu peraturan yang baik sebaiknya dijalankan oleh orang yang memiliki keterampilan yang cukup. Peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan lain sebagainya merupakan hal penting sebagai indikator patuhnya masyarakat terhadap peraturan yang berlaku. Peralatan dan fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini ialah prasarana untuk mempermudah bagi para pegawai yang dimutasi di luar daerah, dan dapat dibagi menjadi beberapa indikator, salah satunya ialah sarana berupa kereta gratis untuk para anggota keluarga satu katu keluarga, dan sarana kendaraan saat pertama kali dimutasi ke lokasi kerja yang baru.

4. Faktor masyarakat

Hakikat berlakunya hukum dalam kehidupan masyarakat adalah hilangnya perbuatan yang bertentangan dengan hukum serta meningkatnya kepatuhan masyarakat. Kesadaran hukum tersebut tidak dapat tumbuh secara instan dalam kehidupan masyarakat namun harus melalui beberapa tahap sehingga masyarakat benar-benar paham hukum serta patuh terhadap

¹⁰³ Soekanto, *Faktor-Faktor*, 37

hukum.¹⁰⁴ faktor masyarakat dalam lokus penelitian ini ialah para pegawai yang terdampak langsung maupun tidak langsung mengenai pelarangan ataupun kebijakan terbatas tentang perkawinan dalam satu *divre* maupun dalam satu posisi kerja.

5. Faktor kebudayaan

Sebagaimana yang terdapat dalam teori efektivitas hukum Soerjono soekanto bahwa kebudayaan merupakan dasar dari suatu hukum yang berlaku dimana didalamnya terdapat sepasang sistem nilai, yakni nilai yang dianggap baik sehingga dianut (dipatuhi) dan nilai yang dianggap buruk sehingga diabaikan (tidak dipatuhi).¹⁰⁵ Hukum jika dipandang dari segi psikologis mengenai berlakunya pada kehidupan masyarakat dipandang baik jika memunculkan ketentraman, tenteram yang dimaksud adalah seseorang tidak merasa khawatir dengan berlakunya hukum, tidak merasa terancam, dan tidak terjadi konflik batiniah. Indonesia merupakan suatu kompleksitas dari adat yang masih terus dipraktikan oleh masyarakat dan hukum tertulis dari pihak yang berwenang dan memiliki kekuasaan, dua hal tersebut masih tumbuh dan masih terus berjalan meski dalam porsi masing-masing. Faktor kebudayaan berdasarkan hasil penelitian ialah terpacu pada aturan dalam UU ketenagakerjaan dalam pasal *a quo* dan perturan BUMN yang diterapkan sebelumnya, dalam hal ini menurut penulis terdampak pada putusan MK yang di terapkan pada saat ini, karena masih ada beberapa pegawai yang belum mengetahui bahwa dengan

¹⁰⁴ Soekanto, *Faktor-Faktor*, 45

¹⁰⁵ Soekanto, *Faktor-Faktor*, 59

dikeluarkannya putusan MK tersebut bahwa mereka telah memperbolehkan ada pernikahan dalam satu perusahaan dan berdasarkan hasil putusan MK tersebut tidak boleh ada pelarangan perkawinan ataupun perjanjian perusahaan lainnya yang dapat mengakibatkan dan memberikan dampak negative untuk para pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dipahami bahwa setiap indikator dalam teori Soerjono Soekanto dapat digunakan untuk menganalisis data temuan di lapangan.

BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Penerapan Pembatasan Perkawinan dalam Satu Perusahaan Sebagai Kebijakan Terbatas.

Peraturan mengenai pembatasan ikatan perkawinan dalam satu perusahaan dimaksudkan untuk menjaga profesionalitas karyawan, disamping itu larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan juga dimaksudkan agar tidak terjadi konflik kepentingan (*conflict of interest*) antara suami-isteri yang bekerja dalam satu perusahaan.¹⁰⁶ Konflik kepentingan dapat terjadi ketika individu atau organisasi terlibat dalam berbagai kepentingan, sehingga dapat mempengaruhi motivasi untuk bertindak dan berbagai aktivitas lainnya. Konflik kepentingan muncul ketika seseorang pada posisi tertentu memiliki kepentingan profesional dan pribadi yang bersinggungan. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya. Suatu konflik kepentingan dapat timbul bahkan jika hal tersebut tidak menimbulkan tindakan yang tidak etis atau tidak pantas.¹⁰⁷ Hak setiap orang untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah memang telah menjadi salah satu hak asasi manusia (HAM) yang diatur dalam Pasal 28B ayat (1) pemputusan hubungan kerja dengan alasan :

¹⁰⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

¹⁰⁷ Bambang sutisyo, *Hukum acara mahkamah kontitisi republic Indonesia*, (Bandung : PT. Citra aditya bakti, 2006), 24

“pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.¹⁰⁸

Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) termasuk instansi yang peneliti pilih untuk di teliti, dan beberapa perusahaan lainnya sebelum dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 telah menerapkan peraturan yang berupa larangan mempekerjakan pekerja/buruh yang memiliki ikatan darah, hubungan suami istri, yang mana peraturan tersebut mengacu pada prinsip-prinsip penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), prinsip kesetaraan/equalitas, dan tidak diskriminatif sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri BUMN No. SE-06/MBU/2014 tentang pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara yang kemudian dituangkan ke dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama.¹⁰⁹ Hal ini bertujuan untuk menjaga profesionalitas kerja, menghindari konflik kepentingan antara suami istri, serta agar terhindar dari tindak korupsi, kolusi dan nepotisme KKN pada perusahaan.

Pada dasarnya tidak semua perusahaan melarang adanya hubungan perkawinan antar rekan kerja di perusahaannya, namun beberapa perusahaan menerapkan aturan tersebut dari sudut pandang mereka sendiri. Perusahaan

¹⁰⁸ Penjelasan dari isi ketentuan diatas ialah berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, pekerja bebas untuk menikah dengan siapapun, namun dengan adanya peraturan perusahaan tersebut apabila pekerja menikah dengan sesama pekerja yang bekerja pada satu divre yang sama maka konsekuensi yang harus diterima ialah salah satu pekerja tersebut harus mengundurkan diri dari perusahaan dan jika mereka tetap menikah salah satu dari mereka harus dimutasi secara langsung ke daerah yang berbeda atau melakukan pengunduran diri, jika mereka tidak mau menerima konsekuensi tersebut maka pengusaha berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada yang bersangkutan

¹⁰⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

tidak mendasarkan larangan itu semata-mata karena keengganan karyawan yang ingin menikah. Perusahaan memiliki visi sendiri yang mengarah pada pengenalan peraturan yang melarang rekan kerja untuk memiliki hubungan perkawinan di dalam perusahaan. Menurut Sri Muliati Abdullah, larangan pernikahan dalam suatu masyarakat bukan tanpa alasan. Terdapat beberapa pertimbangan yang mendasari adanya larangan ikatan perkawinan dalam satu perusahaan yakni :¹¹⁰

- 1) Pemerataan pendapatan di masyarakat.
- 2) Menghindari konflik pribadi.
- 3) Adanya unsur subyektivitas pada penerapan aturan di kantor.
- 4) Menghindari KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).

Berdasarkan pada pandangan tersebut jika dianalisis, maksud dari adanya larangan perkawinan antara sesama pekerja dalam satu perusahaan memiliki tujuan untuk mencegah hal-hal negatif di lingkungan perusahaan seperti sikap tidak profesional dalam bekerja serta mencegah adanya konflik pribadi atau konflik kepentingan dalam perusahaan.

Perusahaan sebagai kegiatan usaha yang didalamnya terdapat pekerja sebagai komponen penting yakni sebagai roda penggerak perusahaan, tentu pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaannya secara profesional. Tuntutan tersebut yang menyebabkan pengusaha membuat peraturan yang melarang adanya ikatan perkawinan bagi sesama pekerjanya dalam perusahaan, sehingga dapat menjaga sikap profesional dari pekerja ketika melaksanakan

¹¹⁰ Issue, Pasutri Dilarang Sekantor, <http://careernews.id/issues/view/2240-Pasutri-Dilarang-Sekantor> , diakses pada 08 Oktober 2022.

pekerjannya. Pertimbangan pengusaha yang menuntut pekerja agar dapat bersikap profesional dalam melaksanakan pekerjaan tersebut tentu demi menjaga eksistensi perusahaan dalam dunia persaingan bisnis.

Eksistensi pekerja dalam perusahaan apabila pekerja bersikap tidak profesional dalam melakukan pekerjaannya, tentu akan berpengaruh terhadap kegiatan beroperasinya perusahaan. Apabila perusahaan terganggu kegiatan beroperasinya yang disebabkan dengan adanya sikap tidak profesional dari pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian bahkan kemungkinan terburuknya perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan. Berdasarkan hal tersebut, tentu dapat terlihat bahwa perusahaan dalam menerapkan peraturan yang melarang adanya ikatan perkawinan terhadap sesama pekerja di dalam perusahaannya, memiliki maksud tertentu yakni demi kemajuan perusahaan dengan menjaga sikap profesional pekerja dalam bekerja sehingga perusahaan.

Sebab lainnya yang menjadi dasar tindakan pengusaha yang melarang adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya adalah mengacu kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat terlihat pada Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada huruf f yang menyatakan bahwa

“pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”¹¹¹

¹¹¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Mendasarkan pada ketentuan Pasal tersebut digunakan sebagai sebab bagi pengusaha dalam membentuk larangan adanya ikatan perkawinan bagi sesama pekerja dalam perusahaannya, maka perlu untuk dilakukan kajian terlebih lanjut terhadap ketentuan Pasal tersebut. Peneliti telah melaksanakan wawancara pada salah satu pegawai yang telah melangsungkan perkawinan dalam satu divisi karena informan menganggap menikah adalah niat baik yang tidak boleh ditunda-tunda dan termasuk ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa. Hasil wawancara dengan informan :

“iya benar adanya ada beberapa rekan kerja yang telah melangsungkan pernikahan tersebut, sebenarnya saya tidak setuju terkait adanya peraturan tersebut karena semisal melakukan pernikahan dan mereka masih berada dalam satu posisi kerja dan berada satu divisi, maka mereka salah satu harus mengundurkan diri, dan jika salah berbeda divisi di perbolehkan tapi mereka harus berada di daerah lainnya tapi menurut saya menikah adalah niat baik yang gak boleh ditunda-tunda yang berhubungan dengan ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa.”¹¹²

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa narasumber mengetahui adanya peraturan tersebut namun ia tetap menikah karena menurutnya menikah adalah niat baik yang tidak dapat ditunda karena ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dan dia tidak setuju dengan aturan ini, perusahaan memberlakukan peraturan pembatasan menikah dalam satu *divre* karena atas dasar pertimbangan-pertimbangan tertentu.

“saya tetap melangsungkan pernikaham, walaupun memang saya dan istri saya satu posisi kerja dalam satu *divre*, tetapi saya tetap mematuhi peraturan perusahaan tersebut, jadi terkadang saya dimutasi ke lampung, atau terkadang ke prabumulih, tapi hal tersebut menurut saya tidak masalah karena memang itu konsekuensi bekerja, ya... seperti yang kita ketahui cari pekerjaan zaman sakarang sulit, dan juga jika saya satau istri

¹¹² Narasumber 3, *Wawancara Pegawai PT.KAI Bagian Sumber Daya Manusia*, (Palembang, 29 September 2022)

saya salah satu kemarin memilih resign atau mengundurkan diri gara-gara hal tersebut maka membayar denda tersebut saja kami tidak sanggup, lagian nanti kalau sudah mengabdikan cukup lama di instansi ini pasti nanti ada penyesuaian jabatan atau kenaikan pangkat dll, jadi ada kemungkinan untuk diletakkan di satu kantor lagi dengan jabatan yang berbeda, saya juga berfikir kalau saya menunda pernikahan takutnya nanti jadi dosa, malah jatuhnya menjadi zina yg berterusan”¹¹³

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber lainnya selaku staff Sdm di PT. KAI mengenai peraturan tidak diperbolehkannya menikah selama masih dalam satu posisi kerja atau dalam satu *divre* menurut salah satu staff di instansi tersebut kebijakan ini harus dipatuhi oleh pegawai tetap untuk tidak melakukan pernikahan selama masih dalam satu *divre* maupun lingkungan kerja dan alasan membuat aturan tentang larangan atau pembatasan pernikahan sesama pegawai ini bukan tanpa alasan atau tanpa dasar pertimbangan yang jelas, pastinya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang sudah dipikirkan secara matang dan sudah melalui proses yang panjang.

Menurut penulis, bahwa alasan dibuatnya larangan menikah dengan sesama pekerja atau pegawai yang bekerja pada satu perusahaan yang sama adalah dapat dibenarkan. Sebab tujuannya adalah untuk menjaga profesionalitas pekerja. Namun hal ini tetap memiliki dampak positif dan dampak negatif, masalah juga mudharatnya. Sisi masalah yang ditimbulkan dari pelarangan tersebut ialah untuk menghindari hal-hal negatif yang terjadi di perusahaan seperti korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), konflik kepentingan antara suami istri juga menjaga profesionalitas kerja

¹¹³ Narasumber 3, *Wawancara PT.KAI Bagian Sumber Daya Manusia*, (Palembang, 29 September 2022)

pekerja. Sedangkan dari sisi lain, pelarangan tersebut menimbulkan kemudharatan yaitu hilangnya hak asasi pekerja sebagai manusia yang memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, penghidupan yang layak, mendapat imbalan, membentuk keluarga serta melanjutkan keturunan. Jika kita memandang lebih jauh maka ada jalan lain yang dapat ditempuh dibandingkan harus membatasi hak asasi orang lain.

Selain itu, jika hal itu tetap diberlakukan sebagai suatu kebijakan terbatas (*Limited Policy*) maka timbullah dampak psikologis bagi pekerja karena dihadapkan dengan dua pilihan yaitu keinginannya untuk menikah dengan sesama pekerja di perusahaan tersebut atau jika ia berhenti bekerja maka hilangnya mata pencarian serta sulitnya mencari pekerjaan yang lain dan hal itu akan berdampak pada penambahan angka pengangguran di Indonesia. Beberapa sebab yang mendorong seseorang untuk melakukan korupsi antara lain karena kebutuhan, adanya peluang, ingin memperkaya diri sendiri, dan lain sebagainya.¹¹⁴

Dengan demikian, hal ini menguatkan bahwa unsur terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme adalah karena faktor mental individunya sendiri, bukan karena sebab adanya ikatan darah atau ikatan perkawinan. Jikalau mereka memang ada niat untuk melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme, dengan seorang diri pun bisa saja terjadi. Maka menurut penulis, cara pencegahan yang lebih tepat serta dapat diterima oleh semua pihak ialah dengan membuat peraturan dan melakukan tindakan yang lebih tegas, agar

¹¹⁴ Komisi pemberantasan korupsi republik Indonesia, menenali dan memberantas korupsi, (Jakarta : Arya Maheka), 24

tercapainya kemashlahatan bersama tanpa ada pihak yang merasa diberatkan atau terpaksa.

Dilihat dari sisi kemashlahatan perkara di atas, maka penulis berpendapat, setuju dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 tentang Pembatalan Larangan Menikah Satu Kantor, yang mana hal ini sesuai dengan kaidah fiqiyah:¹¹⁵ (menarik kemanfaatan dan menolak kemudharatan).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penulis menyetujui aturan pembatasan perkawinan dalam satu perusahaan di PT. KAI palembang untuk berkeluarga dengan sesama pekerja dalam satu posisi kerja atau dalam satu *divre* tidak perlu diadakan, apabila setiap individu yang bekerja dalam satu perusahaan memiliki moral dan etika yang baik. Maka diperlukan adanya individu-individu yang menanamkan etika yang baik untuk mencegah terjadinya hal negatif yang berupa tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) atau hal-hal lain yang berkaitan dengan profesionalitas kerja pegawai yang akan merugikan perusahaan, serta pengusaha juga dapat mencegahnya dengan membuat peraturan yang lebih ketat dan tegas agar terciptanya kemashlahatan bersama, dan hal ini sejalan dengan dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 berdasarkan permohonan uji materil karena kebijakan hukum terbatas (*limited policy*) ini terinspirasi dari terminologi tentang keputusan dari Putusan mengenai kebijakan hukum terbuka dari putusan MK, sebagaimana termuat

¹¹⁵ Amir Syarifuddin “*Ushul Fiqh Jilid 2*, (Jakarta : Kencana 2011) 425

dalam Pasal *a quo* tersebut tidak memenuhi syarat penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain karena tidak ada hak atau kebebasan orang lain yang terganggu oleh adanya pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dimaksud.

B. Implementasi Penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Perspektif Teori Efektifitas Hukum.

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.¹¹⁶ Berdasarkan hasil penelitian dilapangan kemudian peneliti dialogkan dengan teori efektivitas hukum yang memiliki lima indikator¹¹⁷.

Indikator yang pertama mengenai Faktor hukumnya sendiri (undang-undang), Berdasarkan teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto bahwa Faktor Undang-Undang merupakan indikator pertama dalam teori tersebut. Faktror Undang-Undang yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Peraturan efektifitas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan mengenai larangan perkawinan di PT. KAI mengenai larangan perkawinan dalam hanya berlaku dalam

¹¹⁶ Salim, H.S dan Erlis Septiana Nurbani 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Tesis dan Disertasi*, (Jakarta : Rajawali Press), 375

¹¹⁷ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 8

suatu instansi. Tentu saja pada umumnya suatu peraturan digunakan untuk berdampak positif kepada masyarakat dan peraturan yang berlaku tersebut dapat mencapai tujuannya sehingga dapat dikatakan berlaku efektif dalam kehidupan bermasyarakat.¹¹⁸

“Sepengetahuan saya peraturan tentang larangan perkawinan sesama pegawai yang diterapkan bukan hanya di PT. KAI tapi di beberapa perusahaan BUMN lainnya juga yaitu di PT. PLN dan Bank Mandiri, BRI dan lain-lain, namun pada tahun 2017 peraturan perusahaan itu diubah menjadi perbolehkan, dan tidak lama setelah itu pada bulan Juni 2019 khusus di perusahaan di PT. KAI menerapkan peraturan terbarunya yaitu tidak boleh adanya pekerja sepasang suami istri yang bekerja dalam satu wilayah perusahaan.”

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis dapatkan bahwa perusahaan yang terikat dengan peraturan Undang undang Nomor 13 Tahun 2013 mengenai ketenagakerjaan dalam pasal *a quo* yang kemudian dituangkan ke dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, ataupun perjanjian kerja bersama, setelah melakukan hasil *judicial review* karena para pihak pemohon merupakan pihak yang secara langsung merasakan hak kesejateraan dan hak kontitusionalnya dirugikan dengan adanya frasa “*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*”. maka dikeluarkanlah Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan yang dimana menghapus dan menerima permohonan untuk menghapus pasal *a quo* tersebut.

Berdasarkan hasil penelitan dilapangan penulis menyimpulkan bahwa Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 sudah cukup sistematis. secara kualitatif dan kuantitatif peraturan-peraturan yang mengatur bidang-bidang

¹¹⁸ Soekanto, *Faktor-Faktor*, 11

kehidupan tertentu sudah mencukupi. Tetapi jika kita lihat lebih dalam ternyata masih ada keterbatasan hukum (*limited policy*) peraturan yang cukup merugikan dan mendiskriminasi para pegawai di lokasi penelitian, bahwa tidak boleh adanya pasangan suami istri yang berada dalam satu posisi kerja di dalam satu *divre*, dan apabila ada yang melanggar dari yang membuat komitmen tersebut maka mereka akan dikenakan sanksi PHK, ataupun jika salah satu dari pasangan suami istri tersebut memilih untuk mengundurkan diri sebelum 5 tahun masa bekerja maka mereka akan menerima denda dari perusahaan.

Terlepas dari faktor Undang-Undang yang bertujuan untuk mencapai tujuannya sehingga dapat dikatakan berlaku efektif dalam kehidupan bermasyarakat untuk mendukung pemberlakuan peraturan tersebut juga harus ada Faktor penegak hukum yang memiliki peranan untuk merealisasikan peraturan Undang - Undang tersebut ke dalam suatu daerah dengan kedudukan yang dimiliki sehingga dapat berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu,¹¹⁹ yang dimaksud dengan orang yang tergolong dalam pihak penegak hukum ialah pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembentukan sampai pada tahap pelaksanaan suatu peraturan. Pihak-pihak yang memiliki kedudukan serta kewenangan dalam suatu peraturan yang berlaku adalah pihak yang dapat dikategorikan sebagai penegak hukum baik bersifat praktis maupun non praktis, Yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.

¹¹⁹ Soekanto, *Faktor-Faktor*, 19

Hukum yang baik adalah hukum yang dipahami masyarakat dan untuk membentuk masyarakat yang paham akan hukum yang berlaku maka harus dipastikan hukum itu sampai dan diketahui oleh masyarakat, di instansi tersebut belum melaksanakan perturan tersebut dengan baik, walaupun berdasarkan hasil penelitian beberapa narasumber dari pihak staff sdm PT. KAI mengungkapkan bahwa benar putusan tersebut telah diterapkan, namun masih ada polemic atau kebijakan terbatas (*limited policy*) yang cukup membuat para pegawai yang terdampak dari peraturan tersebut yaitu peraturan mengenai pembatasan para pegawainya berada dalam satu perusahaan atau satu posisi kerja dalam satu *divre*, dikarenakan satu dan lain hal.

Polemic tersebut mengakibatkan para pegawai yang ingin melaksanakan perkawinan jika mereka berada dalam satu posisi kerja dalam satu *divre* salah satu dari mereka harus dimutasi ke daerah yang berbeda dikarenakan adanya pertauran kebijakan terbatas (*limited policy*). Dan untuk memenuhi HAM bagi para pegawai yang terdampak harus di mutasi keluar daerah guna mendukung penegak hukum maka di haruskan ada Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum tersebut.

Faktor sarana atau fasilitas yang dimaksud dalam teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto adalah segenap orang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab serta memiliki keterampilan yang memadai.¹²⁰ Seperti

¹²⁰ Soekanto, *Faktor-Faktor*, 37

yang dipaparkan oleh salah satu narasumber yang merasakan akibat tidak terpenuhinya faktor sarana dan prasarana :

“Semenjak ada peraturan tersebut yang memang beberapa dari kami termasuk saya kurang menyetujui adanya aturan tersebut, tetapi hal itu berdampak pada pasangan suami istri yang bekerja di wilayah yang sama mereka harus dimutasi ke tempat yg berbeda, seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan PT. KAI hanya ada satu perusahaan dalam satu wilayah atau daerah, dan tempatnya sangat jauh, dan peraturan itu menurut saya sangat dirasakan oleh pekerja pelaksana dengan gaji serta tunjangan yang kecil, terlebih lagi harga tiket pesawat yang melambung tinggi, ada pasangan yang dimutasi keluar pulau jawa tanpa tunjangan. Sedangkan tiket pesawat mahal, bertemu keluarga susah, itupun jika ada uang dan rejeki yang cukup satu tahun satu kalipun sudah bersyukur alhamdulillah, dan kondisi psikologis pekerja KAI sangat terganggu karena terpisah jauh dari keluarga, dan sejauh ini setahu saya sudah ada 30 pasangan suami Istri korban mutasi harus digugat cerai alasan ya berbeda-beda, dan hal ini sangat meprihatinkan, mungkin kejadian ini tidak akan terjadi jika direksi mengambil kebijakan dengan tidak merugikan karyawannya”¹²¹

Sarana yang dimaksud adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. salah satu sarana yang dapat digunakan bagi para pegawai di PT. KAI ialah kereta api, tidak ahnya pekerjaanya saja tetapi seluruh anggota keluarga yang berada dalam satu KK bebas menggunakan sarana transportasi tersebut dengan gratis atau tanpa biaya, namun inti dari permasalahan dalam penulisan ini ialah saran prasaran bagi para pekerja yang dimutasi keluar kota yang tidak ada jalur kereta yang memadai, misalnya kendaraan untuk para pegawai yang di pindahkan ke daerah lain, serta tempat tinggal yang memadai, belum lagi jika ada pegawai yang di mutasi cukup jauh ke luar pulau sumatera seperti daerah ibu kota ataupun di pulau jawa, maka sarana tersebut belum terpenuhi untuk menegakkan

¹²¹ Narasumber 4, *Wawancara Pegawai PT.KAI Bagian Sumber Daya Manusia*, (Palembang, 29 September 2022)

aturan yang tidak membolehkan para pegawai tersebut tidak boleh dalam satu *divre*, contoh pegawai PT. KAI Palembang dipindahkan ke Jakarta maka mereka memerlukan tiket pesawat yang saat ini kita tau bahwa harga tiket tersebut melambung tinggi, memang pada awal penugasan atau pindah keluar kota pasti akan ada sarana yang disediakan, namun pada hakikatnya tidak mungkin para pegawai tersebut hanya pulang jika hanya biayai oleh perusahaan saja, ada kalanya untuk pulang memenuhi tugas kewajibannya sebagai kepala keluarga ataupun jika yang dipindahkan keluar daerah ialah perempuan, maka mereka perlu untuk memenuhi kewajiban lahir batinnya dalam lingkup keluarga.

Terlepas dari peran sarana dan prasarana hal terpenting dalam Penerapan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 dalam lokasi penelitian juga harus memiliki kesadaran dari yang berperkara dalam penelitian ialah masyarakatnya atau para pegawai yang menjalankan hukum tersebut, adapun indikator dari teori efektifitas hukum berikutnya yang dapat dituangkan dalam hasil penelitian ini ialah mengenai faktor masyarakat yang berfungsi agar peraturan tersebut dapat berlaku dan diterapkan. Kesadaran hukum tidak dapat tumbuh secara instan dalam kehidupan masyarakat namun harus melalui beberapa tahap sehingga masyarakat benar-benar paham hukum serta patuh terhadap hukum.¹²² Yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan, masyarakat yang berperkara dalam konteks ini termasuk kedalam pegawai PT. KAI

¹²² Soekanto, *Faktor-Faktor*, 45

maupun instansi lainnya yang mengajukan gugatan terhadap UU ketenagakerjaan, yang dimana adanya putusan MK ini diberlakukan belum cukup efektif walaupun masih ada kebijakan terbatas dalam lokus penelitian dan hal ini dapat di buktikan dengan hasil penelitian yang di dapatkan dari lapangan :

“kalau tidak salah pada tahun 2017 peraturan perusahaan mengenai larangan perkawinan yang dahulu di terapkan di PT.KAI diubah menjadi boleh menikah dalam satu perusahaan, namun sepengetahuan saya tetap saja ada peraturan kerja lainnya yang melarang para pegawai yang berada dalam satu posisi kerja atau satu *divre* itu tidak dibolehkan dalam satu lokasi tempat bekerja.”¹²³

Hukum jika dipandang dari segi psikologis mengenai berlakunya pada kehidupan masyarakat dipandang baik jika memunculkan ketentraman, tenteram yang dimaksud adalah seseorang tidak merasa khawatir dengan berlakunya hukum, tidak merasa terancam, dan tidak terjadi konflik batiniah. Sebagaimana yang terdapat dalam teori efektivitas hukum Soerjono soekanto bahwa kebudayaan merupakan dasar dari suatu hukum yang berlaku dimana didalamnya terdapat sepasang sistem nilai, yakni nilai yang dianggap baik sehingga dianut (dipatuhi) dan nilai yang dianggap buruk sehingga diabaikan (tidak dipatuhi).¹²⁴ Indonesia merupakan suatu kompleksitas dari adat yang masih terus dipraktikan oleh masyarakat dan hukum tertulis dari pihak yang berwenang dan memiliki kekuasaan, dua hal tersebut masih tumbuh dan masih terus berjalan meski dalam porsi masing-masing.

¹²³ Narasumber 1, *Wawancara Pegawai PT.KAI Bagian Sumber Daya Manusia*, (Palembang, 29 September 2022)

¹²⁴ Soekanto, *Faktor-Faktor*, 59

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dilihat dari kebiasaan masyarakat yang berada di lokasi penelitian ada beberapa pegawai yang memang meyetujui peraturan pembatasan perkawinan tersebut, namun bagi pegawai yang merasakan dampak negative seperti pegawai yang di pindahkan ke daerah lain yang cukup jauh mereka merasa cukup keberatan karena harus berada jauh dari keluarga. Namun sebagian lagi dari mereka yang menyetujui, mereka yang merasa senang dengan adanya putusan tersebut karena berdasarkan peraturan yang Undang-Undang yang terdapat dalam pasal *a quo* terdahulu itu memang benar-benar tidak boleh menikah dalam satu instansi, dan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan cukup membantu para petugas yang merasa di beratkan dengan adanya larangan perkawinan di Undang-Undang *a quo* terdahulu, walaupun masih ada kebijakan terbatas yang dimana putusan tersebut belum benar-benar di terapkan di perusahaan.

Dari uraian diatas dipahami bahwa untuk meningkatkan kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan usaha maksimal dari pihak yang berwenang dalam PT. KAI Palembang supaya para pegawai mengetahui hukum yang berlaku sehingga meningkatkan kepatuhan masyarakat. Selain lima indikator yang ada dalam teori efektivitas hukum soerjono soekanto tampak bawah peranan sanksi dalam suatu hukum yang berlaku memiliki posisi yang strategis dan menjadi pusat perhatian para pekerja terkait larangan perkawinann maupun kebijakn terbatas mengenai pembatasan perkawinann di dalam satu perusahaan yang harus dipenuhi oleh pihak yang melakukan pernikahan yang marak

dibicarakan oleh masyarakat, sanksi yang terdapat dalam peraturan di instansi tersebut menjadi hal yang juga turut menarik perhatian para pekerja dan meningkatkan kepatuhan pekerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dipahami bahwa setiap indikator dalam teori soerjono soekanto dapat digunakan untuk menganalisis data temuan di lapangan untuk mengukur tingkat efektifitas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan mengenai larangan perkawinan di PT. KAI, dari hasil penelitian di lapangan, dan peneliti dapat memetakan dan mengelompokkan hal penting yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi Peraturan Pembatasan perkawinan dalam satu perusahaan di PT. Kereta Api Indonesia Palembang dimana peraturan Mahkamah Konstitusi telah membolehkan pernikahan antar pegawai yang bekerja pada satu perusahaan namun pada prakteknya di lapangan bahwa instansi tersebut pada dasarnya memang belum sepenuhnya menerapkan peraturan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi tersebut dikarenakan masih ada kebijakan terbatas bahwa tidak diperbolehkannya para pegawai tersebut menikah jika berada dalam satu posisi kerja dalam satu *divre* yang sama. Kebijakan dari perusahaan tersebut dibuat untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan antar suami-isteri, (KKN), serta menjaga profesionalitas kerja pegawai, namun disisi lain pernikahan antar sesama pegawai ini, selain mempunyai sisi negatif juga mempunyai sisi positifnya yaitu mereka yang mempunyai ikatan perkawinan dalam satu kantor tersebut dapat lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya, karena mereka akan saling melindungi satu sama lain serta saling membantu dalam bekerja yang mana hal itu akan menguntungkan perusahaan tetapi jika mereka masih tetap diharuskan untuk mengikuti aturan perusahaan maka hal ini cukup mendiskriminasi para pegawai yang berada dalam satu divisi tersebut. Dilihat dari sisi kemashlahatan perkara di atas, maka penulis berpendapat, setuju dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-

XV/2017 tentang Pembatalan Pasal *a quo* tersebut mengenai kebijakan terbatas atau larangan menikah satu kantor, yang mana hal ini sesuai dengan kaidah fiqiyah: (menarik kemanfaatan dan menolak kemudharatan).

2. Efektifitas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 di PT. Kereta Api Indonesia Palembang ditinjau dari perspektif teori efektifitas hukum berdasarkan hasil penelitian di lapangan pelaksanaan peraturan putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 di PT. KAI Palembang dalam praktiknya sudah memberlakukan putusan tersebut, berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat suatu temuan yang cukup menjanggal yang dimana penerapan putusan MK di perusahaan tersebut hanya diberlakukan hanya sebagai kebijakan terbatas (*limited policy*) bahwa memang sudah di perbolehkan ketika sudah terbit Putusan Mahkamah Konstitusi tentang pembatalan larangan melakukan perkawinan dengan rekan satu kantor, tetapi pada praktiknya mereka masih melarang para pegawainya untuk melangsungkan perkawinan jika berada dalam satu daerah, dan dalam satu posisi kerja dalam satu *divre*. Berdasarkan data temuan di atas kemudian peneliti dialogkan dengan teori efektivitas hukum yang memiliki lima indikator, yaitu: Faktor hukumnya sendiri (undang-undang) yaitu Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang ketenagakerjaan hukum sudah cukup sistematis. Tetapi jika tinjau lebih dalam ternyata masih ada kebijakan terbatas yang mendiskriminasi para pegawai. Faktor penegak hukum, Instansi tersebut belum melaksanakan peraturan Putusan MK dengan baik, walaupun jika dilihat secara sistematis

peraturan tersebut telah diterapkan, tetapi masih ada kebijakan terbatas yang melarang atau membatasi para pegawainya berada dalam atau satu divisi, dikarenakan satu dan lain hal. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum. Berdasarkan hasil penelitian lapangan sarana tersebut belum terpenuhi untuk menegakkan aturan tersebut, Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Masyarakat yang berperkara dalam konteks ini termasuk kedalam pegawai PT. KAI. Faktor kebudayaan, dilihat dari kebiasaan masyarakat yang berada di lokasi penelitian mereka merasa senang dengan adanya putusan tersebut karena sangat membantu para petugas yang merasa diberatkan dengan adanya larangan perkawinan di uu terdahulu, walaupun masih ada kebijakan hukum terbatas sehingga putusan tersebut belum benar-benar di terapkan di perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang perlu penulis kemukakan sebagai tindak lanjut terhadap temuan kajian ini, sehubungan dengan penulisan tesis ini yaitu harus dilakukan beberapa unifikasi peraturan mengenai larangan perkawinan dalam satu perusahaan ataupun mengenai perturan perkawinan ataupun kebijakan terbatas di perusahaan yang terdampak dengan dikelurkannya Putusan MK Nomor 13/PUU-VX-2017 mengenai ketenagakerjaa, supaya memberlakukan putusan tersebut dengan tegas dan di ada kannya sanki tegas supaya jika memang masih ada perusahaan yang belum melaksanakan putusan tersbut dapat menerapkan Putusan MK dalam pasal *a quo* tersebut, agar tidak ada

lagi para pegawai yang merasa hak kontitusional mereka direnggut ataupun merasakan terdekriminasi dengan adanya peraturan perusahaan yang membatasi atau melarang para *pegawainya* melangsungkan perkaiwnan sesame pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. *Kompilasi Hukum Islam di Indonesia..* Jakarta: Akademika Presindo, 2010.
- Al- Qur'an Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya.* Jakarta: PT. Sinerhi Pustaka Indonesia, 2012.
- Al-Afandi. *Hukum Waris, Hukum Keluarga, Hukum Pembuktian.* 1997: Rineka Cipta, Jakarta.
- Al-Muslimun “*Majalah Hukum dan Pengetahuan Agama Islam*”, Jakarta: Yayasan al Muslimun, 1997.
- Ali Zainuddin. *Hukum Perdata Islam di Indonesia,* Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Ali Zainuddin, *Metodologi Penelitian Hukum* Jakarta: Sinar Grafika, 2007.
- Ali Achmad. “*Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*”, Vol.1 Jakarta: Kencana, 2010.
- Ali Achmad. *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum,* Jakarta: Yarsif Watampone, 1998.
- Asshiddiqie Jimly dan Ali Safa'at, M. *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum,* Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi 2006.
- Asis Safioedin, R Soetoio Prawirohamidjojo. *Hukum Orang dan Hukum Keluarga.* Bandung: Akumni, 1985.
- Asyhadie Zaeni. *Hukum kerja Hukum ketenagakerjaan bidang Hukum Kerja Cetakan Ke 2.* Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 2007.
- Atmasasmita Romli, *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum,* Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Balina Purba Hanna Connia. *Tinjauan Yuridis Terhadap Klausula Baku Larangan Menikah Dengan Rekan Sekerja Dalam Perjanjian Kerja Suatu Perusahaan.* Skripsi. Universitas Indonesia. 2013.
- Djulfialdji, F.X. *Perjajian Kerja.* Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Efendi Sofian dan Chris Manning, *Prinsip-prinsip Analisa Data : Metode Penelitian Survey,* Jakarta: Tema Baru, 1999.
- Harahap, M. Yahya. *Segi Segi Hukum Perjanjian.* Bandung: Alumni, 1986. Huda Ni'matul, *Kekuatan Eksekutorial Putusan Mahkamah Konstitusi,* Cetakan Pertama, FH UII Press, 2018

- H.S Salim, dan Septiana Nurbani Erlis, *Penerapan Teori Hukum Pada Tesis dan Disertasi*, Jakarta : Rajawali Press, 2013.
- Idi Abdullah. *Sosiologi Pendidikan (Individu, Masyarakat dan Penelitian)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Ishaq, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Alfabeta Bandung, 2017.
- Idris Ramulyo Moh. *Hukum Perkawinan Islam : Suatu Analisis dari Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2016 tentang Perkawinan dan Kompilasi Hukum Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Johan Nasution Bahder, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2008.
- Kansil, CST Kansil dan Christine ST. *Hukum Tata Negara Republik Indonesia (Pengertian Tata Hukum Negara dan Perkembangan Pemerintah Indonesia sejak Proklamasi Kemerdekaan 1945 Hingga Kini)*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Kasiram Moh. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Kartohadiprodo, Soediman. *Mengenal Suatu Hukum Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 1986.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Aditya Bakti, 2009.
- Koenjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Bina Asara, 2002.
- Lestari Sri. Latifatunnikmah, *Komitmen Pernikahan pada Pasangan Suami Istri Bekerja*, Humanitas, Agustus 2017.
- Latifatunnikmah, Sri Lestari,. *Komitmen Pernikahan pada Pasangan Suami Istri Bekerja*. Humanitas, 2017.
- Locke, Jonh. *The Second Treatise On Civil Government*. New York: Prometheus Books, 1986.
- Manulang, Sendju. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1987.
- Mertokusumo, Sudikno. *Penemuan Hukum*. Yogyakarta: Liberty, 2000.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.

- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mnadar Maju, 2008.
- Nurul Bariyah Oneng, *Materi Hadits (Tentang Islam, Hukum, Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan)*, Jakarta: Kalam Muliah, 2007.
- Qohar Abd. *Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukarame*. Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2016.
- Rofiq Ahmad. *Hukum Perdata Islam di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, Cet. 1. 2013.
- Rahman Ghozali Abdul. *Figih Munakahat*, Jakarta: Kencana, Cet.1, 2003.
- R. Setiawan Comy. *Metode Penelitian Kualitatif-Jenis, Karakter, dan Keunggulannya*. Jakarta: Grasindo, 2010.
- Soeharto Irwan, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, n.d.
- Sunggono Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raga Grafindo Perkasa, 2003.
- Soekanto Soerjono, Suyanto Chalimah, Widodo Hartono, “*Pendekatan Sosiologi Terhadap Hukum*”, Diterbitkan oleh Pen. Bina Aksara Anggota IKAPPI, Cetakan Pertama Agustus 1988.
- Soekanto Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Pers, 2008.
- Subandi, *Deskripsi Kualitatif sebagai satu metode dalam penelitian pertununjukkan*, Surakarta : Jurnal Harmonia, Vol 11,(2),2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suwardi Dan Basrowi , *Memahami penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Syarifuddin Amir. *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004.
- Sutisyo Bambang, *Hukum acara mahkamah kontitusi republic Indonesia*, Bandung : PT. Citra aditya bakti, 2006.

Syarifuddin Amir “*Ushul Fiqh Jilid 2*, Jakarta : Kencana 2011.

Tasmara Toto. *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

Waris Masqood Ruqaiyah. *Harta dalam Islam*, Jakarta: Lintas Pustaka, 2003.

Internet

Web PT. Kereta Api Persero, “Sejarah PT.KAI”
https://www.kai.id/corporate/about_kai/, diakses pada tanggal 11 Oktober 2022.

<https://bogor.kompas.com/read/2008/08/16/12311273/sejarah.jalur.ka.lampung-palembang> , diakses pada tanggal 11 Oktober 2022.

Issue, Pasutri Dilarang Sekantor, <http://careernews.id/issues/view/2240-Pasutri-Dilarang-Sekantor> , diakses pada 08 Oktober 2022.

Nikodemus Maringan, 2015, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, h.2, URL : <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/LO/article/view/5912>, diakses pada tanggal 14 Februari 2022, pukul 13.00

Wurianalya Maria Novenanty, “*Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja dalam satu perusahaan.*”(Diterbitkan oleh Parahyangan Catholic University, Juni 2016)
<https://jurnal.hukumonline.com/a/5cb4a12701fb73000e1c7944/pembatasan-hak-untuk-menikah-antara-pekerja-dalam-satu-perusahaan> .

Jurnal

Siahaan Maruarar dalam Achmad, Mulyanto, “*Problematika Pengujian Peraturan Perundang-Undangan (Judicial Review) Pada Mahkamah Agung Dan Mahkamah Konstitusi*, *Yustisia* Vol.2 No.1 Januari - April, 61.

Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri, “*Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga.*” (*Jurnal Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara Mahkamah Konstitusi RI*, 2018)

Ro'fah Setyowati, “*Analisis Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Perpektif Maqashid Al- Syariah*”,(*Jurnal Hukum dan Hukum Islam Indonesia (ULIL) Fakultas Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Diponegoro*,2021)

- Rizky P.P Karo Karo, Ellora Sukardi dkk, "*Perlindungan Hak Pekerja Dalam Satu Perusahaan Untuk Melangsungkan Perkawinan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 13/PUU-XV/2017.*" (Jurnal Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan, Media Bhakti, Vol.3, No.1, Juni 2019)
- Hamdan Arief Hanif, "*Larangan Perkawinan Dengan Rekan Satu Kantor Dalam Perspektif Fungsi Hukum dan Maqasid Al-Syariah.*" (Magsiter Hukum Islam Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah Dan Hukum Universita Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta 2020)
- Olivia Sitanggang, "*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 Kominukasi Dan informasi Hukum dan Masyarakat Vol.20, No.1,)
- Akmal, "*Efektivitas Peraturan Desa Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Desa Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Pencegahan Perkawinan Anak Dalam Mengurangi Angka Pernikahan Di Bawah Umur Perspektif Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto (Studi Kasus Desa Mallari Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone)*", Jurusan Al-Ahwal Al-Syakhshiyah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2018)
- Ria Ayu Novita, Agung Basuki Prasetyo, Suparno, "*Efektifitas Pelaksanaan Undang-undang Nomor 2 Tahun 1960 Tentang Perjanjian Bagi Hasil Tanah Pertanian (Tanah Kering) di Desa Bringin, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo*"", Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, DIPONEGORO LAW JOURNAL Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017 Website: <http://www.ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dir/>

LAMPIRAN – LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133, Faksimile (0341) 531130
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id> , Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-087/Ps/HM.01/10/2022

03 Oktober 2022

Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada

Yth. Pimpinan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, kami menganjurkan mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian ke Lembaga yang Bapak/Ibu Pimpin dalam syarat bimbingan tesis. Oleh karena itu, mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin pengambilan data bagi mahasiswa:

Nama	: Hera Zulaiha
NIM	: 200201220011
Program Studi	: Magister Al Ahwal Al Syakhshiyah
Pembimbing	: 1. Dr. H. Fadil Sj, M.Ag 2. Dr. Nor Salam, M.HI
Judul Penelitian	: Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/Puu-xv/2017 Mengenai Larangan Perkawinan Dalam Satu Perusahaan (Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wani Dmurni





Nomor : KG.204/IX/8/DV.3-2022
 Sifat : Terbatas
 Lampiran : —

29 September 2022

Yth.
 DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 di
 Tempat

Perihal : Persetujuan izin penelitian Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang a.n Hera Zulaiha

1. Menindaklanjuti surat dari Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang perihal izin penelitian di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, Dengan hormat diberitahukan bahwa kami dapat menerima Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Hera Zulaiha	200201220011	AI-Ahwal Syakhsiyah

2. Untuk melaksanakan pengambilan data pada PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang pada tanggal 01 September 2022 s.d 10 Oktober 2022 dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Wajib Menaati tata tertib yang berlaku di PT KAI selama melaksanakan pengambilan data;
 - b. Memberikan fotocopy kartu tanda Mahasiswa dan pas foto 3 x 4 masing-masing 1 lembar;
 - c. Memakai tanda pengenal pada saat melakukan pengambilan data dan melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD);
 - d. Mematuhi Protokol kesehatan pencegahan Covid-19 (menerapkan 5M);
 - e. Melaporkan selesainya pengambilan data tersebut kepada Kepala Unit SDM PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang dan memberikan pertinggal 1 (satu) set laporan yang telah selesai;
 - f. Tidak mempublish kegiatan/proses pengambilan data tanpa seizin PT Kereta Api Indonesia (Persero);
 - g. Ikut berperan aktif dengan memberikan sumbang saran/masukan yang berguna bagi kemajuan PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) Divisi Regional III Palembang;
 - h. Tidak memberikan informasi yang telah diterima dari perusahaan kepada pihak lain;
 - i. Kondisi sehat yang dibuktikan dengan surat keterangan hasil Rapid Test dari dokter dengan hasil Non Reaktif; dan
 - j. PT Kereta Api Indonesia (Persero) tidak bertanggung jawab apabila dikemudian hari terdapat peserta pengambilan data terpapar Covid-19 dampak dari kontak langsung maupun tidak langsung dengan pegawai selama proses pengambilan data.
3. Untuk pelaksanaan pengambilan data, diminta agar kepada yang bersangkutan dapat menghadap kepada Kepala Bagian SDM dan Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.



Regional III Palembang pada jam kerja (Senin s.d Kamis jam 08.00 WIB s.d 17.00, Jumat jam 08.00 s.d 16.30 WIB).

4. Demikian disampaikan dan terima kasih.

PT Kereta Api Indonesia (Persero)
DIVRE III Palembang
a.n. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum,



ALGA WINATHA PUTRA SHAZALI
Kepala Unit Sumber Daya Manusia

Tembusan Internal:

1. Kepala Unit Kerumahtangaan dan Protokoler FADLY SANJAYA
2. Kepala Subunit Sistem Informasi Pekerja ELLY SURYATI

Lampiran :

1. 1. Surat Izin Peneliti september -Oktober.pdf

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

www.kai.id





Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: **Her Zul**
 Assignment title: **cashless**
 Submission title: **cek tesis**
 File name: **full_bab_1.pdf**
 File size: **1.68M**
 Page count: **108**
 Word count: **21,871**
 Character count: **138,017**
 Submission date: **02-Nov-2022 08:58PM (UTC+0700)**
 Submission ID: **1942409139**



cek tesis

ORIGINALITY REPORT

15%	%	%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	3%
2	Submitted to UIN Sultan Maulana Hasanudin Student Paper	1%
3	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	1%
4	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%
7	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%