



## **LAPORAN PENELITIAN**

# **PERKAWINAN ANTAR-PEGAWAI DALAM SATU PERUSAHAAN/INSTANSI (Studi Implikasi dan Tindak Lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)**

**Diajukan Oleh:**

**Ketua Tim : Winda Wijayanti 19820818 200712 2 002**  
**Anggota : Alboin Pasaribu 19890906 201402 1 001**

**Pusat Penelitian dan  
Pengkajian Perkara, dan  
Pengelolaan Perpustakaan**

**KEPANITERAAN DAN SEKRETARIAT JENDERAL  
MAHKAMAH KONSTITUSI**

**2019**

**PERKAWINAN ANTAR-PEGAWAI  
DALAM SATU PERUSAHAAN/INSTANSI  
(Studi Implikasi dan Tindak Lanjut Putusan  
Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)**

**HASIL PENELITIAN**

**Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara,  
dan Pengelolaan Perpustakaan  
Kepaniteraan Dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi**

**Ketua**

**Winda Wijayanti**

**Anggota:**

**Alboin Pasaribu**

**Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, dan Pengelolaan Perpustakaan  
Kepaniteraan Dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi  
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

**PERKAWINAN ANTAR-PEGAWAI DALAM  
SATU PERUSAHAAN/INSTANSI  
(Studi Implikasi dan Tindak Lanjut Putusan  
Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)**

**Ketua**

**Winda Wijayanti**

**Anggota:**

**Alboin Pasaribu**

Mengesahkan,

Plt. Kapuslitka

Dr. Wiryanto, S.H., M.Hum.

NIP. 19640605 198803 1 001

## KATA PENGANTAR

Atas penyertaan dan rahmat melimpah, maka pada waktu yang tepat ini, Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, atas terselesainya penelitian yang berjudul "Perkawinan Antar-Pegawai Dalam Satu Perusahaan/Instansi (Studi Implikasi dan Tindak Lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017) dengan baik. Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan bahwa frasa "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan bertentangan dengan UUD 1945 yang dituangkan dalam Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 yang dibacakan pada hari Kamis, tanggal 14 Desember 2017 dalam sidang pleno yang terbuka untuk umum.

Berdasarkan ketentuan itu, perusahaan melalui kebijakan perusahaan melarang pegawai menikah dengan rekan kerjanya dalam satu kantor menjadi kelaziman, yang bertujuan mencegah konflik, *fraud*, dan subjektivitas dalam pekerjaan. Akibatnya pasangan pegawai tersebut akan dihadapkan pada dua pilihan yang sulit yaitu pemutusan hubungan kerja atau tidak melanjutkan hubungan mereka ke jenjang perkawinan agar tetap bekerja yang mengakibatkan kerugian konstitusional warga negara. Menarik bagi kami bahwa secara *de jure*, larangan perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi menjadi inkonstitusional semenjak Putusan MK dibacakan, maka Putusan MK wajib dijalankan oleh seluruh perusahaan/instansi. Pelaksanaan Putusan MK tersebut ternyata secara *de facto* tidak dapat dilaksanakan oleh beberapa instansi.

Peneliti menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. M. Guntur Hamzah, S.H., M.H. (Sekretaris Jenderal Mahkamah Konstitusi), Bapak Rubiyo, Ak., M.Si. (Kepala Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, dan Pengelolaan Perpustakaan, Ibu Yuni Sandrawati, S.Sos., M.Si. (Kepala Bidang Penelitian dan Pengkajian Perkara), Ibu Nerphi Juita Sinurat, S.E., M.A.P. (Kepala Subbagian Tata Usaha Pusat Penelitian dan Pengkajian

Perkara, dan Pengelolaan Perpustakaan), dan perusahaan dan instansi yang bersedia kami wawancarai yakni PT. Bank Mandiri, (Persero), PT. PLN (Persero), Kementerian Ketenagakerjaan, OJK, dan BI, serta pihak yang membantu kami dalam administrasi penelitian ini. Kami menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, walaupun dengan segala kemampuan untuk mencapai hasil yang maksimal. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat.

Jakarta, Desember 2019  
Tim Peneliti,

**(ttd)**

**Winda Wijayanti**

**(ttd)**

**Alboin Pasaribu**

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**KATA PENGANTAR**

**RINGKASAN PENELITIAN**

**DAFTAR ISI**

<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
	A. Latar Belakang .....	1
	B. Rumusan Masalah .....	6
	C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
	D. Kerangka Teoritik dan Konseptual .....	7
	E. Sistematika Penulisan .....	17
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>20</b>
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
<b>BAB IV</b>		
	<b>LATAR BELAKANG PERLUNYA PERUSAHAAN/INSTANSI MENGELUARKAN PERATURAN INTERNAL ATAU PERJANJIAN KERJA YANG MELARANG PERKAWINAN ANTAR-PEGAWAI DALAM SATU PERUSAHAAN/INSTANSI .....</b>	<b>25</b>
	A. Hak untuk Bekerja .....	25
	B. Kerugian Konstitusional Terkait Larangan Perkawinan Antar-Pegawai Dalam Satu Perusahaan/Instansi .....	28
	C. Latar belakang perlunya perusahaan/instansi mengeluarkan peraturan internal atau perjanjian kerja yang melarang perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi .....	69
	1. PT. PLN (Persero) .....	72
	2. PT. Pertamina (Persero) .....	76
	3. Bank Indonesia (BI) .....	78
	4. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) .....	80

5. PT. Bank Mandiri (Persero) .....	83
6. Kementerian Ketenagakerjaan .....	85
7. BPJS Kesehatan .....	85

**IMPLIKASI DAN TINDAK LANJUT TERHADAP PUTUSAN MK NOMOR  
13/PUU-XV/2017 TERKAIT KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN  
ANTAR-PEGAWAI DALAM SATU PERUSAHAAN/INSTANSI**

.....	<b>87</b>
-------	-----------

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>94</b>
----------------------------	-----------

A. Simpulan .....	94
-------------------	----

B. Saran .....	95
----------------	----

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>96</b>
-----------------------------	-----------

<b>DAFTAR WAWANCARA</b> .....	<b>101</b>
-------------------------------	------------

**LAMPIRAN**

Peraturan PT. PLN dan Surat Wawancara ke Perusahaan/Instansi

## RINGKASAN

Latar belakang perlunya perusahaan/instansi mengeluarkan peraturan internal atau perjanjian kerja yang melarang perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi diantaranya berdasarkan kepentingan untuk perusahaan/instansi tersebut, menjaga profesionalisme, dan mencegah *fraud*. Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi berimplikasi yaitu ada beberapa perusahaan/instansi yang tunduk kepada Putusan MK karena terkait penghormatan hak asasi manusia yaitu hak untuk menikah, tetapi ada beberapa instansi pemerintah yaitu BI dan OJK yang masih menetapkan kebijakan larangan perkawinan antar pegawai tersebut karena mereka diberikan kewenangan oleh undang-undang untuk menetapkan kebijakan terkait kepegawaiannya sendiri, menjaga profesionalisme, dan tugasnya sangat sensitif.

Untuk selanjutnya, adanya kebijakan yang tidak sesuai dengan Putusan MK bukan berarti merupakan tidak tunduk/pembangkangan terhadap hukum yang menyebabkan pelanggaran hak konstitusional para pegawainya, melainkan kepentingan perusahaan/instansi yang menguasai hajat hidup orang banyak seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan sektor perbankan yang tidak dapat diabaikan. Walaupun ada pembatasan harus jelas yakni tidak boleh menikah dalam 1 unit atau 1 bagian terutama bagian vital, ada pemberitahuan kepada calon pegawai terlebih dahulu terkait larangan perkawinan tersebut dan sanksinya, pegawai dan serikat pekerja diikutsertakan dalam pengambilan kebijakan, ada UU terlebih dahulu memerintahkan untuk menyusun tugas, dan wewenangnya.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **F. Latar Belakang**

Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan bahwa 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 (UU Ketenagakerjaan) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Hal ini dituangkan dalam Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 yang dibacakan pada hari Kamis, tanggal 14 Desember 2017, dalam sidang pleno yang terbuka untuk umum.

Para Pemohon yang mengajukan permohonan pengujian konstitusionalitas Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan terdiri atas 8 (delapan) orang yang keseluruhannya adalah para pegawai dan mantan pegawai PT. PLN (Persero). Permohonan ini disandarkan pada dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa ketentuan yang melarang perkawinan antara dua orang yang bekerja dalam satu perusahaan/instansi bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi "*Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah*" dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*".

Ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang diajukan untuk diuji oleh MK selengkapnya menyatakan, "*Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: f. 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*". Sebelum frasa "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dinyatakan inkonstitusional oleh MK, ketentuan ini menjadi dasar bagi sebuah perusahaan untuk membatasi

pegawai atau karyawannya menikah dengan sesama rekan kerja dalam satu perusahaan. Perusahaan dapat membentuk aturan berupa perjanjian kerja, peraturan internal perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang isinya melarang seorang pegawai mengikatkan diri dalam ikatan perkawinan dengan sesama pegawai pada perusahaan tersebut.

Kebijakan perusahaan yang melarang pegawai menikah dengan rekan kerjanya dalam satu kantor sudah dianggap sebagai suatu kelaziman. Kode etik, perjanjian kerja, atau peraturan internal perusahaan yang bertujuan mencegah konflik kepentingan hingga kekhawatiran penurunan kinerja pegawai, hubungan kasih atau percintaan pegawai yang berstatus suami-istri pada satu perusahaan cenderung dihindari oleh manajemen perusahaan. Akibatnya pasangan pegawai tersebut akan dihadapkan pada dua pilihan yang sulit. *Pertama*, salah satu dari mereka, atau bahkan keduanya, dapat diberhentikan dari perusahaan itu. *Kedua*, memilih untuk merahasiakan hubungan percintaan mereka. Merahasiakan hubungan percintaan demikian tentu tidak selamanya dapat dilakukan, sebab jika mereka ingin melanjutkan keseriusan hubungan ke jenjang pernikahan atau pada suatu ketika diketahui pihak manajemen bahwa mereka telah menikah, maka salah satunya harus mengundurkan diri atau diberhentikan.

Perkawinan yang sah dengan tujuan untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan merupakan salah satu hak konstitusional yang dijamin dan dilindungi oleh Pasal 28B ayat (2) UUD 1945. Di dalam ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (UU Perkawinan) disebutkan, "*Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.*" Perkawinan dianggap sah apabila dilakukan menurut agama dan kepercayaannya sebagaimana ditentukan Pasal 2 UU Perkawinan. Regulasi ini juga mengatur batas usia minimal untuk melangsungkan perkawinan, yakni 19 (sembilan belas) tahun bagi pria dan 16 (enam belas) tahun bagi perempuan.<sup>1</sup> Larangan perkawinan diberlakukan

---

<sup>1</sup> Pada awalnya MK mengukuhkan batas usia tersebut sebagaimana tampak dalam Putusan Nomor 30-74/PUU-XII/2014. Namun, beberapa waktu kemudian, Putusan Nomor 22/PUU-XV/2017, MK

antara dua orang yang: (a) berhubungan darah dalam garis keturunan lurus ke bawah ataupun ke atas; (b) berhubungan darah dalam garis keturunan menyamping yaitu antara saudara, antara seorang dengan saudara orang tua dan antara seorang dengan saudara neneknya; (c) berhubungan semenda, yaitu mertua, anak tiri menantu dan ibu/bapak tiri; (d) berhubungan susuan, yaitu orang tua susuan, anak susuan, saudara susuan dan bibi/paman susuan; (e) berhubungan saudara dengan isteri atau sebagai bibi atau kemenakan dari isteri, dalam hal seorang suami beristeri lebih dari seorang; dan (f) mempunyai hubungan yang oleh agamanya atau peraturan lain yang berlaku, dilarang kawin.<sup>2</sup>

Merujuk ketentuan UU Perkawinan sebagaimana disebutkan di atas, tidak terdapat larangan perkawinan karena alasan pekerjaan. Pembatasan demikian justru ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum bagi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Adanya frasa "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan telah membuka kewenangan bagi perusahaan untuk mengeluarkan peraturan internal atau perjanjian kerja yang melarang atau membatasi seorang pegawai menikah dengan rekan kerjanya dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan keterangan tertulis yang disampaikan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO),<sup>3</sup> sebelum lahirnya UU Ketenagakerjaan telah terdapat Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun 1973 tentang Pernikahan Antar Pegawai BAPINDO (sekarang menjadi Bank Mandiri). APINDO lebih lanjut menyatakan bahwa larangan mempekerjakan karyawan atau pekerja/buruh yang mempunyai ikatan darah, hubungan suami istri telah diterapkan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengacu pada prinsip penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), prinsip kesetaraan (*equality*), dan tidak

---

menyatakan perbedaan batas usia demikian adalah diskriminatif dan mendorong Pemerintah dan DPR untuk melakukan revisi terkait batas usia perkawinan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun.

<sup>2</sup> Lihat Pasal 8 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

<sup>3</sup> Pokok-pokok keterangan APINDO dibacakan dalam persidangan MK pada tanggal 15 Mei 2017. Lihat Risalah Sidang Perkara Nomor 13/PUU-XV/2017 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bertanggal 15 Mei 2017.

diskriminatif sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara. Bahkan, Surat Edaran ini telah ditindaklanjuti pula oleh perusahaan perbankan seperti Bank Negara Indonesia sebagaimana terdapat dalam Pasal 69 Perjanjian Kerja Bersama Bank Negara Indonesia Tahun 2015.<sup>4</sup>

PT. PLN (Persero) dalam keterangan tertulis menyampaikan kepada MK, latar belakang disepakatinya pengaturan larangan perkawinan sesama pegawai oleh PT. PLN (Persero) dan Serikat Pekerja dalam Addendum Kedua Perjanjian Kerja Bersama tanggal 11 Oktober 2013 adalah untuk mencegah konflik kepentingan dan kolusi yang berpengaruh terhadap kepentingan bisnis perusahaan, menimbulkan hambatan dalam membina karir pegawai yang bersangkutan (*talent pool*), dan banyaknya permintaan/penolakan mutasi yang mengganggu profesionalisme bekerja. Karakteristik perusahaan berjenis bisnis dengan transaksi yang mengandung resiko tinggi, dan aspek yuridis yang menyangkut unsur kebebasan berkontrak, hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, serta kewenangan direksi menjalankan pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, maka pengaturan tentang larangan ikatan perkawinan sesama pegawai adalah jaminan hukum bagi pengusaha untuk menjalankan usaha dengan layak dan profesional, serta menjamin pekerja dalam hubungan kerja yang profesional untuk mendapatkan penghidupan yang layak.<sup>5</sup>

Bank Indonesia, selaku bank sentral negara yang bertujuan untuk mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah, memberikan tanggapan yang mendukung

---

<sup>4</sup> Lihat bagian Duduk Perkara dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, h. 32-33. Sementara itu, isi Pasal 69 PKB Bank BNI Tahun 2015 berbunyi, "*Pekerja/Pegawai yang melangsungkan perkawinan dengan sesama Pekerja/Pegawai Perusahaan wajib mengajukan surat pengunduran diri paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak melaksanakan perkawinan dengan ketentuan: (a) Pekerja/Pegawai yang berhenti wajib melunasi seluruh kewajibannya; (b) Pekerja/Pegawai wajib mengingatkan pasangannya yang akan berhenti untuk berhenti bekerja, apabila hal tersebut tidak dilaksanakan kepada Pekerja/Pegawai yang bersangkutan akan dilakukan Pembinaan; (c) apabila sampai dengan batas waktu tersebut di atas tidak ada pengajuan pengunduran diri maka salah satu Pekerja/Pegawai yang melangsungkan perkawinan sesama Pekerja/Pegawai tersebut dianggap mengundurkan diri.*"

<sup>5</sup> *Ibid.*, h. 35-42.

adanya kebijakan yang membatasi atau melarang pernikahan antar-pegawai dalam satu kantor. Peraturan internal Bank Indonesia mengatur bahwa pegawai yang mengadakan ikatan perkawinan dengan sesama pegawai akan diberhentikan dengan hormat, yakni bagi pegawai yang mempunyai masa kerja lebih pendek di antara kedua pegawai tersebut. Adapun latar belakang Bank Indonesia menerapkan aturan ini adalah untuk menegakkan *governance* dan melindungi kepentingan lembaga demi menghindari adanya potensi konflik kepentingan, *fraud*, dan subjektivitas dalam pekerjaan yang mencakup beragam hal seperti pemberian *reward* dan *punishment*, promosi, dan mutasi.<sup>6</sup>

Menurut laporan data perkara terkait pengujian UU Ketenagakerjaan yang disusun oleh Kepaniteraan MK, terdapat 12 (dua belas) putusan yang amarnya dikabulkan oleh Majelis Hakim Konstitusi, yaitu Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, Putusan Nomor 115/PUU-VII/2009, Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011, Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011, Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011, Putusan Nomor 58/PUU-IX/2011, Putusan Nomor 100/PUU-X/2012, Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013, Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014, Putusan Nomor 72/PUU-XIII/2015, Putusan Nomor 114/PUU-XIII/2015, dan Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017. Kementerian Ketenagakerjaan terhadap putusan-putusan yang dikabulkan itu menindaklanjutinya dengan mengeluarkan 3 (tiga) kebijakan, yaitu:

- 1) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tanggal 7 Januari 2005. Tujuan Surat Edaran ini adalah untuk memberikan kejelasan bagi masyarakat terkait penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat;
- 2) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1/MEN/I/2015 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 Atas Pasal 96

---

<sup>6</sup> Lampiran Surat Kepala Departemen Hukum Bank Indonesia Nomor 19/175/DHk/Srt/B perihal Tangapan Atas Permohonan Keterangan Tertulis Dari Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, tanggal 25 Juli 2017.

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tanggal 17 Januari 2015. Surat Edaran ini ditujukan bagi para Gubernur dan Bupati/Walikota di seluruh Indonesia demi menjamin keseragaman dalam penanganan kasus terkait kedaluwarsa tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja; dan
- 3) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.7/MEN/IX/2014 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Atas Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tanggal 24 September 2014. Surat Edaran ini mendorong para Gubernur dan Bupati/Walikota agar berpedoman kepada Putusan MK dalam melakukan pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pembayaran upah pekerja/buruh dan hak-hak lainnya yang didahulukan ketika perusahaan pailit atau likuidasi.

Sebagaimana tampak dari ketiga surat edaran yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, ternyata belum terdapat tindak lanjut guna menegakkan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 yang telah mencabut kewenangan manajemen perusahaan/instansi atau pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ikatan perkawinan di antara sesama rekan kerja dalam satu perusahaan/instansi. Demikian pula halnya dengan Kementerian BUMN, sepanjang pengamatan tim peneliti, sejauh ini belum menindaklanjuti putusan itu dalam bentuk kebijakan. Padahal dengan dibatalkannya frasa "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" melalui Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, maka pihak manajemen perusahaan tidak lagi dapat menetapkan aturan yang melarang pegawainya menikah dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan yang sama.

Putusan MK bersifat final dan mengikat (*final and binding*) serta berlaku umum (*erga omnes*), sehingga harus dipatuhi dan dilaksanakan tidak hanya oleh pihak yang mengajukan permohonan ke MK, tetapi juga semua pihak.<sup>7</sup> Kewajiban

---

<sup>7</sup> Muchamad Ali Safaat, dkk., "Pola Penafsiran Konstitusi Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi periode 2003-2008 dan 2009-2013", *Jurnal Konstitusi*, Volume 14 Nomor 2 Juni 2017, h. 235.

mematuhi putusan pengujian undang-undang muncul karena norma yang diuji konstitusionalitasnya dinyatakan atau dideklarasikan bertentangan dengan UUD 1945. Apabila norma yang telah dinyatakan tidak berlaku tetap digunakan sebagai dasar keputusan atau tindakan, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan atau perbuatan melawan hukum.<sup>8</sup>

Ketiadaan aparatur yang melaksanakan eksekusi atas putusan MK oleh sebagian pihak disadari sebagai salah satu celah atau kelemahan dalam tataran implementasinya. Ketidadaan sanksi yang tegas dan menjerakan mengakibatkan putusan-putusan MK tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Upaya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan putusan-putusan MK penting dilakukan demi mendorong kesadaran dan ketaatan seluruh warga negara. Secara teoritis maupun praktis, mengabaikan putusan hakim atau putusan pengadilan sebagai pengingkaran amat mendasar terhadap bangunan negara hukum (*rule of law*). Pengabaian terhadap putusan pengadilan (MK) tentu saja akan berujung pada pengabaian pemulihan hak-hak konstitusional warga negara sebagaimana termaktub dalam UUD 1945.<sup>9</sup>

Penelitian ini hendak menemukan data empiris mengenai implikasi dan tindak lanjut Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 dengan mengambil obyek penelitian yang lebih luas sebagaimana akan dijabarkan lebih lanjut. Ketertarikan tim peneliti pada topik ini, antara lain, didorong oleh minat untuk melakukan pantauan, evaluasi, dan menawarkan solusi atas hambatan dalam pelaksanaan putusan-putusan MK, khususnya Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 yang telah membuka kesempatan bagi pekerja untuk melangsungkan perkawinan dengan rekan kerjanya dalam satu perusahaan/instansi.

## **G. Rumusan Masalah**

---

<sup>8</sup> Lihat pertimbangan hukum paragraf [3.9.9] dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 105/PUU-XIV/2016 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, h. 54.

<sup>9</sup> *Ibid.*, h. 50.

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

8. Apa latar belakang perlunya perusahaan/instansi mengeluarkan peraturan internal atau perjanjian kerja yang melarang perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi ?
9. Bagaimana implikasi dan tindak lanjut terhadap Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi ?

#### **H. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pemantauan dan evaluasi (*monitoring and evaluation*) terhadap Putusan MK yang mencabut kewenangan perusahaan/instansi untuk membentuk peraturan internal atau perjanjian kerja yang melarang pernikahan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi. Pelaksanaan penelitian ini berupaya untuk menemukan jawaban atas: (a) urgensi dan latar belakang perlunya perusahaan/instansi membatasi atau melarang pegawai menikah dengan rekan kerjanya dalam satu perusahaan/instansi, dan (b) implikasi serta tindak lanjut atas Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam satu kantor.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa laporan atas tindak lanjut Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 oleh beberapa perusahaan/instansi yang menjadi obyek penelitian. Laporan demikian akan menjadi bahan pemantauan dan evaluasi (*monitoring and evaluation*) terhadap Putusan MK yang mencabut larangan pernikahan antar-pegawai dalam satu kantor. Ketentuan itu biasanya dituangkan melalui peraturan internal perusahaan atau perjanjian kerja agar Putusan MK dapat dilaksanakan sebagaimana seharusnya.

#### **I. Kerangka Teoritik dan Konseptual**

Penelitian ini memakai 4 (empat) teori yaitu teori pembentukan peraturan perundang-undangan, teori putusan pengadilan, teori keadilan, dan teori

kepatuhan hukum sebagai pedoman bagi Peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang dirumuskan dalam Rumusan Masalah sebagai berikut.

### **1. Teori Pembentukan Perundang-undangan**

Nilai kemanusiaan dalam kehidupan bernegara menghasilkan nilai kerakyatan, yaitu penghargaan rakyat sebagai manusia yang merupakan subjek dalam kehidupan bernegara. Pedoman agar nilai kemanusiaan tetap terwujud dalam penyelenggaraan sarana dan kebutuhan hidup manusia berdasarkan nilai keadilan dalam Pancasila.<sup>10</sup> Notonagoro berpendapat bahwa nilai-nilai Pancasila merupakan nilai-nilai dasar yang selalu ada dan melekat dalam kehidupan manusia dan nilai moral dasar.<sup>11</sup> Keberadaan Pancasila dalam pembentukan peraturan perundang-undangan terdapat dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan bahwa Pancasila merupakan sumber segala sumber hukum negara. Pancasila sebagai pedoman tertinggi dan ruh dalam pembentukan peraturan perundang-undangan agar sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila sebagai ideologi negara.<sup>12</sup>

Tindak lanjut atas Putusan MK sebagai salah satu materi muatan yang harus diatur dengan UU sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011<sup>13</sup> yang berbunyi *"Materi muatan yang harus diatur dengan Undang-Undang berisi:*

- a. *pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;*
- b. *perintah suatu Undang-Undang untuk diatur dengan Undang-Undang;*
- c. *pengesahan perjanjian internasional tertentu;*
- d. *tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi; dan/atau*
- e. *pemenuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat."*

---

<sup>10</sup> G. Moedjanto, dkk., *Pancasila (Buku Panduan Mahasiswa)*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1987), hlm. 78-82. Dalam Putera Astomo, *Ilmu Perundang-undangan: Teori dan Praktik di Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm. 77.

<sup>11</sup> Notonagoro, *Pancasila Secara Ilmiah Populer*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hlm. 1-3. *Ibid.*, hlm. 78.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Bayu Dwi Anggono, "Tertib jenis, Hierarki, dan Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan: Permasalahan dan Solusinya", *Masalah-masalah Hukum*, Jilid 47 Nomor 1 Januari 2018, hlm. 8.

Permasalahan tertib pembentukan peraturan perundang-undangan mengakibatkan tingginya peraturan perundang-undangan yang dibatalkan oleh pengadilan.<sup>14</sup> Oleh karenanya, teori pembentukan peraturan perundang-undangan digunakan untuk menyelesaikan permasalahan terkait implikasi dan tindak lanjut terhadap Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi.

## **2. Teori Model Putusan Pengadilan (*Non-self executing/Implementing*)**

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa model Putusan MK dari tahun 2003 sampai dengan tahun 2013 yaitu: (1) model putusan yang secara hukum membatalkan dan menyatakan tidak berlaku (*Legally Null and Void*); (2) model putusan konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*); (3) model putusan inkonstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*); (4) model putusan yang menunda pemberlakuan putusannya (*limited constitutional*); dan (5) model putusan yang merumuskan norma baru.

Implementasi Putusan MK dapat dilihat dari model putusannya. Implementasi model putusan yang secara hukum membatalkan dan menyatakan tidak berlaku dan model putusan yang merumuskan norma bersifat langsung dapat dieksekusi (*self executing/self implementing*), sedangkan baik model putusan konstitusional bersyarat maupun model putusan inkonstitusional bersyarat tidak dapat secara langsung dieksekusi (*non-self executing/implementing*).<sup>15</sup> Teori model putusan pengadilan itu akan digunakan dalam menganalisa implikasi dan tindak lanjut terhadap Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi.

---

<sup>14</sup> Bayu Dwi Anggono, "Tertib jenis, Hierarki, dan Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan: Permasalahan dan Solusinya", *Masalah-masalah Hukum*, Jilid 47 Nomor 1 Januari 2018, hlm. 2.

<sup>15</sup> Syukri Asy'ari, dkk., *Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012)*, (Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2013), hlm. 25-26.

### 3. Teori Keadilan

Teori ini digunakan untuk mengetahui keadilan dengan melihat latar belakang perlunya perusahaan/instansi mengeluarkan peraturan internal atau perjanjian kerja yang melarang perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi. Hakim selanjutnya akan memberikan keadilan bagi masyarakat, ketika menemukan hukum dalam kehidupan masyarakat. Hukum sebagai kaidah sosial terkait erat dengan nilai (*values*) yang berlaku dalam suatu masyarakat, sebagaimana pendapat Brian Z. Tamanaha dalam teori cermin (*The Mirror Theory*) bahwa hukum merupakan pencerminan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat.<sup>16</sup>

Keadilan menurut Aristoteles terdiri atas: (1) keadilan distributif yaitu keadilan yang memberikan setiap orang berdasarkan profesinya atau jasanya, yang menghendaki agar orang-orang yang memiliki kedudukan sama diperlakukan sama di hadapan hukum; (2) keadilan komutatif adalah keadilan yang memberikan hak kepada seseorang berdasarkan statusnya sebagai manusia; (3) keadilan remedial adalah menetapkan kriteria dalam melaksanakan hukum sehari-hari yaitu harus ada standar umum untuk memulihkan akibat tindakan yang dilakukan orang dalam hubungannya satu sama lain.<sup>17</sup> John Rawls berpendapat terkait keadilan bahwa tiap-tiap pribadi memiliki hak atas suatu sistem total kebebasan dasar yang sebesar mungkin sampai sistem kebebasan dapat disesuaikan dengan sistem kebebasan yang sama besar bagi orang lain. Keadilan ketika keseluruhan keuntungan masyarakat dibagi rata di antara anggota-anggota masyarakat yang sama. Pemerataan mencakup kebebasan dalam peluang untuk berkembang dan pemerataan dalam pendapatan dan kekayaan.<sup>18</sup>

### 4. Teori Kepatuhan Hukum

---

<sup>16</sup> Bryan Z. Tamanaha, *A General Jurisprudence of Law and Society*, (New York: Oxford University Press, 2006), p. 1-2. Dalam Siti Malikhatus Badriyah, *Sistem Penemuan Hukum Dalam Masyarakat Prismatik*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2016), hlm. 5.

<sup>17</sup> Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm. 11.

<sup>18</sup> Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, (Yogyakarta: Kanisius, 2015), hlm. 200.

Teori kepatuhan hukum digunakan untuk menganalisa terkait implikasi dan tindak lanjut terhadap Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi. Pada prinsipnya, peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan dan diterbitkan menurut prosedur yang sah dan resmi, maka secara yuridis peraturan perundang-undangan itu berlaku. Demikian halnya Putusan MK yang amarnya dikabulkan itu menimbulkan kewajiban untuk dimuat dalam Berita Negara sejak putusan MK diucapkan dalam sidang pleno yang terbuka untuk umum agar setiap orang mengetahui dan melaksanakan Putusan MK tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (3) UU Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang menyatakan *"Putusan Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan Permohonan wajib dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak putusan diucapkan."*

Suatu kebijakan dapat efektif di masyarakat, ketika warga masyarakat memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan perundang-undangan. Derajat kepatuhan masyarakat terhadap hukum sebagai salah satu indikator berfungsinya hukum tersebut.<sup>19</sup> Kesadaran hukum terkait dengan pengetahuan hukum, pemahaman hukum, penataan hukum, pengharapan terhadap hukum, dan peningkatan kesadaran hukum. Latar belakang masyarakat menaati hukum antara lain takut karena adanya sanksi ketika hukum dilanggar, menjaga hubungan baik dengan penguasa, menjaga hubungan baik dengan sesamanya, hukum itu sesuai dengan nilai-nilai yang dianut, dan kepentingannya terjamin.<sup>20</sup> Penerapan hukum harus diawasi oleh aparat penegak hukum agar pelaksanaannya ditaati oleh masyarakat.<sup>21</sup> Hukum dapat diterapkan dan ditaati setiap orang saat hukum itu diawasi.

Bagir Manan berpendapat bahwa untuk menjaga kaidah konstitusional tidak dilanggar atau disimpangi (baik dalam bentuk yang termuat dalam Undang-

---

<sup>19</sup> H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 37.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 41.

<sup>21</sup> *Ibid.*

Undang dasar dan peraturan perundang-undangan, maupun bentuk tindakan-tindakan pemerintah lainnya), maka perlu badan dan tata cara pengawasan. Pengujian peraturan perundang-undangan dan perbuatan administrasi negara yaitu: (1) pengujian oleh badan peradilan (*judicial review*); (2) pengujian oleh badan yang sifatnya politik (*political review*); dan (3) pengujian oleh pejabat atau badan administrasi negara (*administrative review*).<sup>22</sup> Sistem pengawasan sebagaimana dikemukakan Mauro Cappelletti adalah pengawasan secara yudisial (*judicial review*) bahwa pengawasan itu dilakukan oleh badan atau badan-badan yudisial, sedangkan pengawasan secara politik yaitu pengawasan yang dilakukan oleh badan-badan non yudisial. Pengawasan itu dilakukan dengan cara menilai atau menguji (*review*) terkait suatu undang-undang atau peraturan perundang-undangan lainnya atau tindakan-tindakan pemerintah yang ada (*existing*) atau akan diundangkan (akan dilaksanakan) bertentangan atau tidak dengan ketentuan Undang-Undang Dasar atau ketentuan lain yang lebih tinggi daripada peraturan perundang-undangan atau tindakan pemerintah yang sedang dinilai atau hak menguji (*toetsingsrecht*).<sup>23</sup>

Hukum berbeda dari bidang lain dalam kehidupan manusia bahwa struktur hukum pada dasarnya berbasis pada kewajiban dan tidak di atas komitmen sebagaimana pendapat Gad Barzilai. Suatu kegagalan untuk mengamati suatu komitmen akan bidang tertentu yang tidak ditransformasikan ke dalam suatu norma hukum berakibat tidak akan dapat dihukum dengan sanksi pidana dan sanksi perdata. Kekuasaan hukum yang bersifat politis selalu bersandar kepada kewajiban berupa ketaatan subjek hukum yang dapat dilaksanakan.<sup>24</sup> Michael B. Likosky berpendapat bahwa ketaatan atas suatu aturan hukum, karena alasan

---

<sup>22</sup> Bagir Manan, *Empat Tulisan tentang Hukum, Program Pascasarjana BKU Hukum Ketatanegaraan*, (Bandung: Universitas Padjajaran, 1995), hlm. 3 sebagaimana dikutip oleh Ni'matul Huda, *Negara Hukum, Demokrasi dan Judicial Review*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm. 73. Dalam Putera Astomo, *Ilmu Perundang-undangan: Teori dan Praktik di Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm. 142-143.

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> David S. Clark (Ed.), *Encyclopedia of Law and Society: American and Global Perspectives* (Jilid 2), 2007, p. 1079. Dalam Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 343-344.

moral seseorang.<sup>25</sup> Kewajiban moral untuk menaati hukum dilandasi oleh beberapa standar, antara lain:

- (1) *consent* (persetujuan) melalui beberapa tindakan atau tidak bertindak yang signifikan dari seseorang yang dengan jelas dianggap menyetujui aturan hukum tertentu yang digunakan oleh seseorang, berarti telah menaati aturan yang dibuat oleh pemerintah;
- (2) *fairness, reciprocity, or fair play* (kepantasan, hubungan timbal balik, atau perlakuan yang *fair*). Masyarakat sipil sebagai suatu jenis *beneficial joint enterprise* yang menguntungkan, masing-masing orang membatasi kebebasannya dengan harapan pihak yang lain juga akan melakukan hal yang sama, dan keyakinan bahwa kewajiban untuk menaati hukum adalah satu kewajiban terhadap sesama warga negara dan bukan kewajiban kepada pemerintah;
- (3) *gratitude* (sikap berterima kasih) bahwa warga negara menerima manfaat dari negara, maka mereka mempunyai satu kewajiban untuk berterima kasih dengan cara menaati aturan hukum yang berlaku;
- (4) *moral duty* (kewajiban moral) untuk mendukung institusi-institusi secara sungguh-sungguh (*an argument that obviously applies on if the legal system in question is just*).<sup>26</sup>

Terkait pemikiran atas ketaatan selalu sah menurut hukum, sedangkan ketidaktaatan selalu tidak sah menurut hukum bahwa Gad Barzilai menjelaskan terkait ketidaktaatan terhadap hukum (*disobedience of law*) dilatarbelakangi oleh perkembangan suatu praktik sosial bahwa suatu hak asasi dari kultur minoritas terlanggar oleh hukum menyebabkan kondisi diskriminasi yang sistematis, tidak ada keperluan untuk memaksakan suatu hukum, adanya hukum religius (sekuler) yang mengalahkan hukum positif negara, pilihan untuk memenuhi kebutuhan

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 344-345.

<sup>26</sup> Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 346-347

dasar dan hak asasi manusia, dan gravitasi dari kerusakan yang dicoba untuk dihindarkan.<sup>27</sup>

Ketaatan terdiri atas 3 (tiga) jenis sebagaimana pendapat H.C. Kelman dan L. Pospisil yang dikutip oleh Achmad Ali, yakni:

1. ketaatan yang bersifat *compliance* bahwa seseorang menaati suatu aturan dikarenakan takut akan sanksi, sehingga kelemahannya adalah kebutuhan pengawasan secara terus-menerus;
2. ketaatan yang bersifat *identification* bahwa ketika seseorang menaati suatu aturan hanya karena takut hubungan baiknya dengan pihak lain menjadi rusak;
3. ketaatan yang bersifat *internalization* bahwa seseorang menaati suatu aturan, karena ia benar-benar merasa aturan itu sesuai dengan nilai-nilai instrinsik yang dianutnya.<sup>28</sup>

Ketaatan hukum bertentangan dengan ketidaktaatan atau pembangkangan terhadap hukum, yakni tindakan tidak taat terhadap hukum termasuk terhadap Putusan MK. Menurut Ronald Dworkin secara teoritik, pembangkangan terhadap hukum terdapat 2 (dua) dimensi berbeda bahwa pembangkangan karena hukum dianggap dan dirasakan bertentangan dengan hati nurani (*conscientious disobedience*) sebagai refleksi sikap peduli terhadap hukum yang adil, yaitu hukum tidak boleh bertentangan dengan kesadaran moral masyarakat tentang yang baik dan tidak baik dan yang adil dan tidak adil adalah term yang positif. Pembangkangan di sisi lain terjadi karena sikap tidak peduli kepada hukum (*lawlessness*).<sup>29</sup> Ketidaktaatan dalam term yang negatif terdapat motif untuk menghormati institusi hukum, karena suatu misi dan alasan tertentu yang

---

<sup>27</sup> David S. Clark (Ed.), *Encyclopedia of Law and Society: American and Global Perspectives* (Jilid 2), 2007, p. 1080. Dalam Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 369-371.

<sup>28</sup> *Ibid.* Dalam Anna Triningsih dan Oly Viana Agustine, *Keadilan Sosial dalam Pengujian Undang-Undang: Tafsir Atas Putusan Mahkamah Konstitusi (2003-2018)*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 71-72.

<sup>29</sup> Ronald Dworkin, *Taking Rights Seriously*, (London: Gerald-Duckworth, 1977), hlm. 26. Dalam *Ibid.*, hlm. 71-72.

biasanya berkaitan dengan kepentingan ekonomi, politik, dan lain-lain yang dilakukan dengan motif kepentingan diri sendiri, destruktif, dan egoistis.<sup>30</sup>

Berdasarkan teori itu, Putusan MK tidak memiliki lembaga pemaksa agar setiap orang termasuk Penyelenggara Negara untuk menaati hasilnya, maka keefektifan Putusan MK tergantung dari tingkat kepatuhan individu atas hukum dan akibat (implikasi) yang akan diterima oleh individu jika patuh atau tidak patuh terhadap Putusan MK. Setelah Putusan MK, perlunya koordinasi dari Penyelenggara Negara atau pihak lain (perusahaan atau perkumpulan atau individu) terkait hasil Putusan MK agar hukum memberikan keadilan dan kemanfaatan bagi setiap orang.

Teori ini digunakan untuk menganalisa terkait latar belakang perlunya perusahaan/instansi mengeluarkan peraturan internal atau perjanjian kerja yang melarang perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi dan implikasi dan tindak lanjut terhadap Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi.

Beberapa konsep yang perlu diuraikan dalam penelitian agar penelitian menjadi jelas antara lain.

### **1. Larangan Perkawinan Antar-Pegawai**

Definisi perkawinan diatur dalam Pasal 1 UU Nomor 1 Tahun 1974 adalah ikatan lahir bathin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan antar pegawai adalah perkawinan yang dilakukan di antara seorang pegawai pria dengan seorang pegawai wanita dalam satu lingkungan kantor/instansi. Larangan perkawinan itu biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang secara rutin diawasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan disepakati bersama oleh Serikat Pekerja agar berlaku sah dan mengikat bagi para pegawai di lingkungan itu.

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 72-73.

Khusus untuk pegawai BI terikat UU Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia dan OJK terikat UU Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan berlaku peraturan internal. Pegawai BI dan OJK memiliki peraturan internal terkait urusan internal termasuk perkawinan. Bank Indonesia (BI) bertujuan untuk mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah (Pasal 7 UU Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia (UU Nomor 23 Tahun 1999)) yang mempunyai tugas antara lain menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter, mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran, dan mengatur dan mengawasi Bank (Pasal 8 UU Nomor 23 Tahun 1999). Berdasarkan ketentuan Pasal 24 UU Nomor 23 Tahun 1999, BI dalam melaksanakan tugas menetapkan peraturan.

Untuk melaksanakan tugas pengaturan, OJK mempunyai wewenang menetapkan peraturan dan keputusan OJK (Pasal 8 huruf c UU Nomor 21 Tahun 2011). Pegawai OJK berdasarkan UU Nomor 21 Tahun 2011 terikat Peraturan Dewan Komisiner (PDK) yaitu peraturan tertulis yang ditetapkan oleh Dewan Komisiner dan mengikat di lingkungan internal OJK.

## **2. Kepatuhan hukum sebagai Tindak Lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi**

Terkait kepatuhan terhadap putusan MK, putusan MK bersifat *final and binding*, serta deklaratif bahwa putusan itu tidak membutuhkan satu aparat khusus untuk melaksanakan putusan, namun putusan itu harus diumumkan dalam Berita Negara dalam jangka waktu paling lama 30 hari sejak diucapkan. Pemuatan dalam Berita Negara berarti seluruh penyelenggara negara dan warga negara terikat untuk tidak menerapkan dan melaksanakan lagi norma hukum yang oleh Mahkamah telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 (inkonstitusional) dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Jika suatu perbuatan yang dilakukan atas dasar undang-undang yang oleh Mahkamah telah dinyatakan baik seluruhnya maupun sebagian bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak

mempunyai kekuatan hukum mengikat maka perbuatan itu dapat dikualifisir sebagai perbuatan melawan hukum.<sup>31</sup>

Putusan MK bersifat deklaratif bukan sebagai kelemahan daya ikat putusan MK. MK telah mendeklarasikan suatu undang-undang atau suatu pasal, ayat, dan/atau bagian dari suatu UU bertentangan dengan UUD 1945 sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat maka tindakan yang mengabaikan putusan MK dalam suatu UU atau suatu pasal, ayat, dan/atau bagian dari suatu UU yang oleh MK telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat seolah-olah sebagai UU yang sah, berkonsekuensi ilegalnya tindakan dan pada saat yang sama juga bertentangan dengan UUD 1945. Suatu lembaga atau masyarakat tidak menjalankan putusan MK merupakan bentuk nyata dari pembangkangan terhadap konstitusi.<sup>32</sup>

Objek perkara MK adalah UU yang berlaku secara umum yang menguji UU terhadap UUD 1945. Putusan MK yang menyatakan bahwa suatu norma UU bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat tidak hanya berlaku bagi pihak yang mengajukan permohonan sakan, tetapi berlaku juga untuk semua warga negara (*erga omnes*). Oleh karenanya, semua pihak termasuk penyelenggara negara terikat dengan putusan MK.<sup>33</sup>

## **J. Sistematika Penulisan**

---

<sup>31</sup> Putusan MK Nomor 79/PUU-XV/2017 perihal Pengujian UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, tanggal 28 November 2017, hlm. 27-28.

<sup>32</sup> Putusan MK Nomor 98/PUU-XVI/2018 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, tanggal 30 Januari 2019, hlm. 25-26.

<sup>33</sup> Putusan MK Nomor 79/PUU-XV/2017 perihal Pengujian UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, tanggal 28 November 2017, hlm. 27-28 dan Putusan MK Nomor 105/PUU-XIV/2016 perihal Pengujian UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, dan UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, tanggal 28 September 2017, hlm. 57.

Setelah menyusun proposal dan melakukan penelitian dengan metode penelitian sebagaimana telah dipaparkan di atas, maka data penelitian akan diolah dan disajikan sebagai hasil temuan. Hasil penelitian akan dituangkan dalam bentuk tulisan dan disusun dalam sebuah laporan penelitian dengan sistematika penulisan yang terdiri atas 5 (lima) bab dan masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Sistematika laporan penelitian diuraikan sebagai berikut.

**BAB I           PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Kerangka Teoritik dan Konseptual
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Penulisan

**BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

**BAB III          METODE PENELITIAN**

**BAB IV          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. LATAR BELAKANG PERLUNYA PERUSAHAAN/INSTANSI  
MENGELUARKAN PERATURAN INTERNAL ATAU  
PERJANJIAN KERJA YANG MELARANG PERKAWINAN  
ANTAR-PEGAWAI DALAM SATU PERUSAHAAN/INSTANSI**

- D. Hak untuk Bekerja
- E. Kerugian Konstitusional Terkait Larangan Perkawinan Antar-Pegawai Dalam Satu Perusahaan/Instansi
- F. Latar belakang perlunya perusahaan/instansi mengeluarkan peraturan internal atau perjanjian kerja yang melarang perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi
  - 1. PT. PLN (Persero)
  - 2. PT. Pertamina (Persero)
  - 3. Bank Indonesia (BI)
  - 4. Otoritas Jasa Keuangan (OJK)
  - 5. PT. Bank Mandiri (Persero)

6. Kementerian Ketenagakerjaan

7. BPJS Kesehatan

**B. IMPLIKASI DAN TINDAK LANJUT TERHADAP  
PUTUSAN MK NOMOR 13/PUU-XV/2017 TERKAIT  
KONSTITUSIONALITAS PERKAWINAN ANTAR-  
PEGAWAI DALAM SATU PERUSAHAAN/INSTANSI**

**BAB V PENUTUP**

A. Simpulan

B. Saran

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Topik penelitian mengenai larangan perkawinan dengan rekan kerja dalam satu perusahaan/instansi telah menarik banyak pihak untuk melakukan kajian dan pendalaman. Beberapa di antaranya adalah:

1. Rifda Karimah (2017) dengan judul "Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Perkawinan Antar Karyawan dalam Satu Kantor (Studi Kasus di Bank BNI Cabang USU Medan)". Skripsi ini mengangkat permasalahan kebijakan larangan perkawinan dalam satu kantor di Bank BNI Cabang USU Medan dan upaya hukum yang dapat ditempuh, baik sebelum maupun setelah keluarnya putusan MK. Adapun simpulan dari tulisan ini menyebutkan bahwa larangan perkawinan antar karyawan pada Bank BNI dituangkan dalam Bab IV Pedoman Kebijaksanaan, Organisasi dan Prosedur Tahun 2002 dan Perjanjian Kerja Bersama Bank BNI Tahun 2011. Sebelum keluarnya putusan MK, upaya hukum yang dapat ditempuh karyawan adalah mengajukan gugatan pembatalan ke Pengadilan Hubungan Industrial, melaporkannya kepada Pengawas Ketenagakerjaan sesuai wilayah kerja, dan melaporkan dugaan pelanggaran atas hak berserikat kepada Komnas HAM. Namun, setelah keluarnya putusan MK, tidak ada lagi alasan bagi para pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang melakukan pernikahan dengan teman sekantor;
2. Sallis Sriwahyuni (2018) dengan judul "Analisis Masalah Terhadap Kebolehan Antar Pegawai dalam Satu Kantor (Studi Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)". Artikel ilmiah berupa skripsi ini mengulas tentang pertimbangan hukum MK dan analisis masalah terhadap pertimbangan hukum MK. Pada akhir pembahasan, tulisan ini menyimpulkan bahwa putusan MK yang membolehkan pernikahan antar-pegawai dalam satu kantor merupakan suatu kemaslahatan mengingat sudah terpenuhinya tujuan *syara'* (menjaga agama, menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga kehormatan diri serta keturunan, menjaga akal, dan

menjaga harta kekayaan), dan tidak bertentangan dengan *Alquran*, serta *hadits*,

3. Amraini Ma'ruf (2018) dengan judul "Analisis Hukum Ketenagakerjaan tentang Menikah dengan Teman Sekantor (Relevansi Prinsip *Good Corporate Governance* bagi Badan Usaha Milik Negara)". Skripsi ini menyoal dampak putusan MK sesuai dengan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam hukum ketenagakerjaan. Hasilnya menunjukkan bahwa putusan MK tidak sesuai dengan prinsip GCG karena mengakibatkan meningkatnya praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal ini menciderai prinsip GCG yang diatur dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-09/MBU/2012, yaitu transparansi, akuntabilitas, kejujuran, serta kelangsungan suatu perusahaan di Indonesia;
4. Septina Lia Triastuti (2018) berjudul "Perlindungan Hak Konstitusional oleh Mahkamah Konstitusi: Pembatalan Larangan Pernikahan Pegawai Satu Atap". Artikel diterbitkan dalam jurnal *Masalah-Masalah Hukum*, jilid 47, nomor 4, Oktober 2018, membahas akibat hukum putusan MK bagi UU Ketenagakerjaan dan implikasi yuridisnya terhadap suatu perusahaan. Simpulan dari tulisan ini menyebutkan bahwa putusan MK menimbulkan konsekuensi bahwa perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pegawai yang memiliki ikatan perkawinan dengan pegawai lainnya dalam satu perusahaan. Perusahaan yang masih menerapkan aturan larangan pernikahan sesama pegawai di perusahaan, baik dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, harus melakukan penyesuaian agar terhindar dari timbulnya gugatan dari para pihak yang merasa dirugikan; dan
5. Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri (2018) berjudul "Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga". Jurnal Konstitusi telah menerbitkan artikel itu pada Volume 15 Nomor 4 Desember 2018 menjawab kekuatan mengikat dan akibat hukum putusan, serta penegakan putusan yang memetakan penyelesaian terkait peraturan

perundang-undangan dan perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan putusan dan bertentangan dengan prinsip kebebasan berkontrak. *Pertama*, penyalarsan peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang *judicial review* di Mahkamah Agung. *Kedua*, penyelesaian perselisihan hak melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang akan menguji penegakan putusan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian kualitatif ini merupakan penelitian hukum yang menggunakan metode penelitian normatif atau *doctrinal*, dan mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.<sup>34</sup> Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus (*statute and case approach*).<sup>35</sup> Pendekatan perundang-undangan (pendekatan yuridis atau *statute approach*) yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum,<sup>36</sup> sedangkan pendekatan kasus adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui secara mendalam terhadap suatu individu, kelompok, institusi, atau masyarakat tertentu tentang latar belakang, keadaan/kondisi, faktor-faktor atau interaksi sosial yang terjadi dalam masyarakat.<sup>37</sup> Tinjauan terhadap berbagai literatur dan dokumen hukum yang terkait dilakukan dalam menemukan jawaban atas rumusan permasalahan, terutama Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, UU Ketenagakerjaan, UU Perkawinan, dan peraturan internal perusahaan/instansi.

Tinjauan literatur dan dokumen hukum dilakukan dengan wawancara mendalam (*indepth interview*) terhadap informan yang berasal dari perusahaan/instansi obyek penelitian, khususnya pada divisi atau departemen yang membidangi urusan hukum dan sumber daya manusia (*legal and human resources*) pada manajemen perusahaan/instansi. Panduan wawancara dipersiapkan agar pelaksanaan wawancara dapat berjalan terarah.

Setelah melakukan inventarisasi, identifikasi, dan sistematisasi, data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan wawancara terhadap informan akan

---

<sup>34</sup> H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 105.

<sup>35</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h. 24. Lihat juga Ali, *Ibid.*

<sup>36</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008), h. 92.

<sup>37</sup> Ali, *Op.Cit.*, h. 10.

dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis data selanjutnya akan disajikan secara deskriptif dalam bentuk laporan penelitian.

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di kantor pusat perusahaan/instansi obyek penelitian berada. Kantor pusat perusahaan/instansi obyek penelitian pada umumnya berkedudukan di Jakarta dan sekitarnya. Adapun perusahaan/instansi yang menjadi obyek penelitian, yaitu:

1. PT. PLN (Persero)
2. PT. Pertamina (Persero)
3. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan
4. Bank Indonesia
5. Otoritas Jasa Keuangan
6. PT. Bank Mandiri (Persero)
7. Kementerian Ketenagakerjaan

Penentuan 7 (tujuh) perusahaan/instansi yang menjadi obyek penelitian disandarkan pada klasifikasi bisnis dengan transaksi yang beresiko tinggi, industri perbankan, dan instansi pemerintahan dalam bidang penyelenggaraan jaminan sosial. Wawancara terhadap informan dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian BUMN dimaksudkan untuk memperoleh informasi dan bentuk pembatasan perkawinan dengan rekan kerja dalam satu kantor. Sebagai pihak yang mewakili Pemerintah, kedua kementerian ini bertanggung jawab dalam menentukan regulasi di bidang ketenagakerjaan dan pengelolaan BUMN di Indonesia.

## BAB IV

### LATAR BELAKANG PERLUNYA PERUSAHAAN/INSTANSI MENGELUARKAN PERATURAN INTERNAL ATAU PERJANJIAN KERJA YANG MELARANG PERKAWINAN ANTAR-PEGAWAI DALAM SATU PERUSAHAAN/INSTANSI

#### A. Hak untuk Bekerja

Konstitusi telah memberikan hak untuk bekerja sebagai salah satu hak asasi yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*" dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.*". Jaminan dan perlindungan hak asasi diatur dalam konstitusi yang bertujuan agar warga negara Indonesia dapat memperoleh kesejahteraan hidup dengan bekerja sebagaimana terdapat Pembukaan UUD 1945 dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Berdasarkan sejarahnya sebelum berlakunya UU Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja di Indonesia mengalami kondisi buruk disebabkan oleh beberapa hal. *Pertama*, lemahnya posisi tawar (*bargaining power*) tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri, karena sebagian besar tenaga kerja tidak memiliki keahlian khusus (*unskilled labours*) dan tingkat pendidikannya sangat rendah. Kedua, tidak ada organisasi pekerja yang cukup berbobot dan memiliki kualifikasi sebagai lembaga untuk mewujudkan aspirasi dan kepentingan tenaga kerja. Ketiga, kebijakan pemerintah yang masih kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.<sup>38</sup> Kehadiran UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai aturan hukum di bidang ketenagakerjaan untuk memenuhi kebutuhan hukum masyarakat yang dinamis,

---

<sup>38</sup> Eggi Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Renaisan, 2005), hlm. 10 dan 11.

maka untuk menghadapi perkembangan hukum, MK sebagai salah satu agen perubahan badan peradilan atau pemegang kekuasaan kehakiman yang mengadili tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji UU Nomor 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945 yang terbukti bahwa akibat Putusan MK sebagai salah satu bahan pembahasan dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) yang dimuat daftar kumulatif terbuka (Pasal 23 ayat (1) huruf b UU Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan<sup>39</sup>).

Kedudukan manusia di dunia setara, sehingga mereka memiliki tugas dan tanggung jawab yang setara di hadapan Tuhan. Bekerja sebagai salah pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan setiap manusia berhak pula memperoleh rasa aman saat bekerja. Selain itu, hak atas kesejahteraan juga berusaha dikejar manusia melalui pekerjaannya. Berdasarkan kebutuhan hak atas rasa aman dan kesejahteraan itulah seorang manusia yang bekerja memperoleh kepuasan, dan pada akhirnya hidupnya menjadi bahagia. Dengan demikian, hukum di bidang ketenagakerjaan harus memberikan perlindungan terhadap hak untuk bekerja, hak atas rasa aman, dan hak untuk hidup sejahtera. Hukum didefinisikan oleh J. van Kan sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat<sup>40</sup> dan serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat yang tujuannya adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat sebagaimana yang dikemukakan oleh Wirjono Prajadikoro.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Pasal 23 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2013 berbunyi *"Dalam Prolegnas dimuat daftar kumulatif terbuka yang terdiri atas:*

- a. pengesahan perjanjian internasional tertentu;*
- b. akibat putusan Mahkamah Konstitusi;*
- c. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;*
- d. pembentukan, pemekaran, dan penggabungan daerah Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota; dan*
- e. penetapan/pencabutan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang."*

<sup>40</sup> J. van Kan 1983, hlm. 13. Dalam Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 32.

<sup>41</sup> Wirjono Prajadikoro, 1992, hlm. 9. Dalam Husni, *Ibid.*

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian disebut juga dengan prestasi yang menurut Soebekti adalah suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.<sup>42</sup> Berdasarkan pemikiran Soebekti, perjanjian kerja yang juga merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian pada umumnya, maka hak tenaga kerja akan menjadi kewajiban pemberi kerja demikian sebaliknya hak pemberi kerja adalah kewajiban tenaga kerja. Ketika membandingkan OJK dan BI bahwa OJK dan BI selaku instansi pemerintah yang memberikan kerja dengan alasan resiko dan keamanan menentukan sejumlah larangan dan kewajiban bagi pegawainya, maka para pegawai berhak memperoleh kesejahteraan lebih dibandingkan dengan pegawai di tempat kerja yang lain, misalnya berupa tunjangan sebagai penghargaan (*reward*) atas pengorbanan yang akan dilakukan oleh pegawainya ketika membina hubungan perkawinan tidak dengan rekan sekantor sebagaimana larangan yang telah diberitahukan sebelumnya kepada calon pegawai oleh pemberi kerja.

Keterbukaan dalam pembuatan suatu perundang-undangan dengan memberikan hak kepada anggota masyarakat untuk mengajukan usulan-usulan dengan cara mengundang masyarakat untuk memberikan masukan terhadap penyusunan rancangan undang-undang untuk menyerap aspirasinya.<sup>43</sup> Demikian pula dengan kebijakan internal perusahaan/instansi juga memerlukan keterbukaan penyusunan dan saat calon tenaga kerja akan masuk dalam perusahaan/instansi, sehingga mereka diberikan kesempatan untuk menentukan pilihan dalam hidupnya.

Menurut Imam Soepomo, perlindungan pekerja terdiri atas 3 (tiga) macam, yaitu: (1) perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan

---

<sup>42</sup> Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. VIII, (PT. Internas, 1984), hlm. 29-30. Dalam Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 78-79.

<sup>43</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 38.

dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memnuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, serta juga termasuk perlindungan atas jaminan sosial yakni ketika pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu hal di luar kehendaknya; (2) perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga melalui kesehatan kerja; (3) perlindungan teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang terkait dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan melalui keselamatan kerja.<sup>44</sup>

## **B. Kerugian Konstitusional Terkait Larangan Perkawinan Antar-Pegawai Dalam Satu Perusahaan/Instansi**

Konstitusi salah satu fungsinya sebagai *guardian of fundamental rights*.<sup>45</sup> Hak asasi manusia termuat dalam konstitusi sebuah negara memiliki arti penting dalam rangka menciptakan keseimbangan antara penyelenggaraan kekuasaan dalam negara dan melindungi hak-hak dasar warga negara.<sup>46</sup> Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang terhadap warga negara, karena sesungguhnya seluruh warga negara merupakan rakyat yang memegang kedaulatan tertinggi. Tarik ulur kekuasaan antara pemegang kedaulatan dan penerima mandat kekuasaan perlu diatur dalam konstitusi. Rakyat sebagai pemegang kedaulatan memiliki jaminan perlindungan atas hak-hak dasarnya sedangkan pemerintah yang menjalankan kekuasaan harus tercatat secara

---

<sup>44</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Djambatan, 1983). Dalam Asikin, *op.cit.*, hlm. 97.

<sup>45</sup> Bagir Manan dan Susi Dwi Harijanti, "Konstitusi dan Hak Asasi Manusia", artikel dalam *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 3, 2016, hlm. 456. Dalam Bisariyadi, "Menyibak Hak Konstitusional yang Tersembunyi", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Nomor 4 Volume 24 Oktober 2017, hlm. 513.

<sup>46</sup> Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, (Bandung: Alumni, 1992), hlm. 74. Dalam *Ibid.*, hlm. 513.

jasas kewenangan yang dimilikinya. Kesemuanya itu harus tercantum dalam konstitusi.

Keberadaan MK sebagai penafsir UUD 1945 berimplikasi terhadap perubahan, terutama dalam perlindungan hak warga negara. Banyak putusan MK yang diterbitkan dalam rangka melindungi hak-hak konstitusional warga negara,<sup>47</sup> termasuk hak konstitusional untuk kawin dengan rekan kerja atau rekan satu perusahaan melalui Perkara Nomor 13/PUU-XV/2017 bahwa dalam suatu perusahaan perjanjian kerja dibuat oleh pengusaha dan pekerja, peraturan perusahaan dibuat oleh pihak pengusaha sedangkan perjanjian kerja bersama (PKB) dibuat oleh pengusaha dan para pekerja/buruh. Apabila dilihat kedudukannya perjanjian kerja harus tunduk pada perjanjian kerja bersama, begitupun peraturan perusahaan tidak perlu ada apabila sudah ada perjanjian kerja bersama. Akan tetapi terdapat kesamaan diantaranya, yakni mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak serta syarat-syarat kerja. Di dalam syarat-syarat kerja inilah aturan membatasi hak untuk menikah antara pekerja biasanya diatur.

Aturan yang menyatakan bahwa antara pekerja menikah dalam satu perusahaan, maka salah satu wajib keluar atau bahkan akan dilakukan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, hal tersebut tercantum pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan. Alasan-alasan yang dilarang oleh undang-undang perihal pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, salah satunya pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi selama aturan tersebut ada dalam perjanjian

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, hlm. 510.

kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka pekerja/buruh wajib tunduk pada aturan tersebut.

Hak dan/atau kewenangan konstitusi Pemohon yang dirugikan akibat diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1) huruf f akan menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja karena telah diatur dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, atau Perjanjian Kerja Bersama tentunya ini sangat merugikan pekerja/buruh disebabkan hilangnya hak konstitusi Pemohon dengan hilangnya jaminan kerja dan penghidupan yang layak.

Pasal 28B ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang dituangkan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Hak Asasi Manusia, "Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah" kemudian, dalam ayat (2) menyatakan perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami dan calon isteri yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam undang-undang perkawinan, pada Pasal 1 menyatakan, 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. Pasal 2 menyatakan, perkawinan adalah sah apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya. Sedangkan pelarangan perkawinan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 Pasal 8 "adalah orang yang memiliki garis keturunan lurus ke bawah, ke atas, atau hubungan semenda yaitu mertua, anak tiri, menantu, dan ibu/bapak tiri".

Apabila peraturan perusahaan/perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama mengharuskan suami istri yang bekerja dalam suatu perusahaan salah satunya harus keluar, bahkan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja seperti yang dialami Pemohon Saudari Yekti Kurniasih dan masih banyak Yekti-Yekti yang lain terkena Pemutusan Hubungan Kerja,

karena melakukan perkawinan dalam satu perusahaan, tentunya Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, atau Perjanjian Kerja Bersama yang memiliki payung hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1) huruf f sangatlah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2).

Apabila Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 153 ayat (1) huruf f yang mencantumkan kata-kata "kecuali yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama", tidak dihapus/dibatalkan oleh Mahkamah, maka akan berpotensi besar pengusaha akan melakukan pelarangan perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan yang sama dan pemutusan hubungan kerja akan terus terjadi dikarenakan pekerja tersebut melaksanakan perintah agamanya dengan melakukan ikatan perkawinan dimana jodoh dalam perkawinan tidak bisa ditentang disebabkan ikatan perkawinan antara seorang pria dan seorang wanita yang memiliki rasa saling mencintai sulit untuk ditolak, tentunya apabila sudah ada kecocokan dan sepakat, maka hubungan tersebut akan melangkah pada jenjang perkawinan.

Masalah lain yang dapat timbul adalah pasangan pekerja tersebut akhirnya memutuskan untuk tidak jadi menikah guna bertahan di perusahaan tersebut, kemudian kedua belah pihak secara baik-baik berpisah seharusnya tidak masalah, tetapi terbuka juga kemungkinan mereka memilih untuk tinggal bersama tanpa suatu ikatan perkawinan guna menghindari peraturan perusahaan. Hal ini tentunya sangatlah bertentangan dengan nilai-nilai kehidupan yang dianut oleh bangsa Indonesia yang masih menjunjung tinggi lembaga perkawinan.

Pembatasan hak untuk berkeluarga dan hak atas pekerjaan tidak perlu dilakukan, apabila setiap individu yang bekerja dalam satu perusahaan memiliki moral dan etika yang baik, untuk itu diperlukan adanya individu-individu yang menanamkan etika yang baik tersebut.

Perkawinan sesama pegawai dalam suatu perusahaan sebenarnya merupakan keuntungan perusahaan karena dapat menghemat pengeluaran perusahaan dalam hal menanggung biaya kesehatan keluarga pekerja disebabkan apabila suami isteri bekerja dalam satu perusahaan yang sama maka perusahaan hanya menanggung 1 (satu) orang pekerja beserta keluarga tetapi perusahaan memiliki 2 (dua) orang pekerja, dimana suami atau isteri yang menanggung sesuai yang didaftarkan ke perusahaan dibandingkan dengan suami yang mempunyai isteri/ibu rumah tangga maka perusahaan hanya mendapatkan 1 (satu) orang pekerja tetapi perusahaan tetap menanggung isteri dan anak-anak pekerja tersebut.

Apabila perusahaan beralasan untuk mencegah terjadinya unsur korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam satu perusahaan, menurut Pemohon hal ini sangatlah tidak beralasan karena unsur terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme adalah tergantung dari mentalitas seseorang.

Apabila Pasal 153 ayat (1) huruf f yang tercantum kata-kata "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" dibatalkan Mahkamah Konstitusi, maka perusahaan dalam hal ini pengusaha tidak dapat lagi memasukkan unsur pelarangan pekerja/buruh yang memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dimana pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh tersebut melaksanakan perkawinan sesama pekerja dalam satu perusahaan.

Dengan dibatalkannya kata-kata "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama", maka hak konstitusi pekerja/buruh terlindungi. Untuk itu Pemohon memohon kepada Mahkamah Konstitusi untuk membatalkan sebagian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f yang berbunyi "Kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

atau perjanjian kerja bersama” karena bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2).

Terhadap kerugian konstitusional yang didalilkan oleh para Pemohon terdapat beberapa keterangan diantaranya dari Pemerintah, DPR, APINDO, dan PLN sebagai berikut.

## **1. KETERANGAN PEMERINTAH**

Bahwa alinea keempat Pembukaan UUD 1945, menentukan bahwa tujuan Negara RI salah satunya adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan keadilan sosial. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Oleh karena itu hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, dengan tetap mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Dibentuknya UU Ketenagakerjaan merupakan amanat dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 UUD 1945 untuk mengatur lebih teknis pengaturan bidang ketenagakerjaan salah satunya pengaturan mengenai hubungan industrial. Dengan kata lain pengaturan mengenai hubungan industrial dalam UU 13/2003

merupakan kebijakan hukum (*legal policy*) pembentuk undang-undang dalam menentukannya.

Dalam UU Ketenagakerjaan diatur mengenai hal-hal yang terkait dengan hubungan industrial, termasuk perlindungan pekerja/buruh, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Salah satu bentuk perlindungan pekerja/buruh yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah perlindungan dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara eksplisit telah menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala upaya dimaksud adalah segala kegiatan-kegiatan yang bersifat positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK.

Dalam UU Ketenagakerjaan telah diatur mengenai larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK yang didasarkan atas suatu sebab tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

*Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:*

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;*
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;*
- d. pekerja/buruh menikah;*
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;*

- f. *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;*
- g. *pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;*
- h. *pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;*
- i. *karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;*
- j. *pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.*

Salah satu larangan sebagaimana tersebut dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, adalah karena 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.

Bahwa makna ketentuan *a quo* pada dasarnya ingin memberikan kesempatan bagi para pelaku hubungan industrial baik pengusaha dan pekerja/buruh untuk menentukan lain. Dalam arti bahwa *perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama* merupakan suatu bentuk kesepakatan yang dibuat oleh pelaku hubungan industrial dan mengikat bagi para pihak.

Bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa "*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*", sedangkan dalam Pasal 1 angka 20 UU

Ketenagakerjaan "*Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan*", serta dalam Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan, "*Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak*".

*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 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*".

Dengan diaturnya frase "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, pada dasarnya pembentuk Undang-Undang mengakui bahwa sumber hukum yang berlaku dan mendasari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah *perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*. Sehingga secara substansi, kewenangan untuk menentukan apakah dengan adanya pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan pekerja/buruh dapat di PHK atau tetap dapat bekerja di dalam satu perusahaan menjadi kewenangan para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) untuk menentukannya. Sehingga pekerja/buruh seharusnya sudah mengetahui dan dapat memperkirakan konsekuensi

apabila mereka melakukan perikatan perkawinan sesama rekan sekerja yang dilakukan setelah perjanjian kerja disepakati oleh kedua belah pihak.

Frasa *a quo* dimaksudkan untuk mengkomodir sifat dan jenis pekerjaan serta karakteristik perusahaan dalam bisnis tertentu, namun demikian dengan adanya ketentuan yang memberlakukan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terlebih dahulu harus melalui proses pemeriksaan oleh Pemerintah, maka hal ini untuk mencegah terjadinya pemaksaan kehendak secara sepihak oleh pengusaha terkait permasalahan hubungan pertalian darah dan ikatan perkawinan. Dalam hal ini Pemerintah akan memeriksa substansi dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan apabila ditemukan hal-hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka Pemerintah akan memberikan koreksi, sebagai bentuk pengawasan dari Pemerintah.

Sehingga diaturnya frase "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, tidaklah bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sehingga terhadap dalil para Pemohon tidak beralasan dan tidak berdasar.

## **2. Keterangan Tertulis Dewan Perwakilan Rakyat (DPR)**

Terhadap dalil-dalil yang dikemukakan para Pemohon *a quo*, DPR RI memberikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Bahwa para Pemohon dalam permohonan *a quo* mengemukakan bahwa hak konstitusionalnya telah dirugikan dan dilanggar oleh berlakunya Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan. Namun pada penjelasan *legal standing* para Pemohon tidak menjelaskan hak konstitusional yang dilanggar dengan diberlakukannya Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan. Para Pemohon tidak menjelaskan uraian

kerugian yang dialami para Pemohon dalam permohonan *a quo*. Para Pemohon tidak menjelaskan secara spesifik dan aktual atau setidaknya bersifat potensial berdasarkan penalaran yang wajar dipastikan akan terjadi sesuai dengan parameter kerugian konstitusional yang ditetapkan Mahkamah Konstitusi (vide Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 011/PUU-V/2007).

- b. Bahwa dalam permohonan yang diajukan, para Pemohon tidak dapat membuktikan secara logis hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian yang dialami para Pemohon dengan berlakunya pasal *a quo* yang dimohonkan pengujian. Para Pemohon adalah pengurus dan anggota serikat pekerja yang bertindak untuk dan atas nama sendiri melalui permohonan bersama-sama merasa dengan diberlakukannya ketentuan pasal *a quo* dapat merugikan dirinya sebagai pekerja terhadap pengaturan mengenai diperbolehkannya dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.

Namun dalam permohonan setiap para Pemohon (Pemohon I - VIII) yang bertindak atas nama sendiri tidak dapat mengkonstruksikan adanya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dengan berlakunya pasal *a quo* pada setiap Pemohon I - VIII, sehingga dengan demikian para Pemohon sama sekali tidak memiliki kerugian konstitusional. Sebagaimana diuraikan dalam permohonan Pemohon sehingga permohonan menjadi samar dan kabur (*obscur libel*) karena tidak ditemukan pelanggaran hak konstitusional pada setiap Pemohon I - VIII dengan diberlakukannya pasal-pasal *a quo*. Dengan tidak adanya hal tersebut, para Pemohon *a quo* tidak

memenuhi kualifikasi sebagai pihak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi.

- c. Bahwa dalam asas hukum dikenal ketentuan umum bahwa tiada kepentingan maka tiada gugatan yang dalam bahasa Perancis dikenal dengan *point d'interest, point d'action* dan dalam bahasa Belanda dikenal dengan *zonder belang geen rechtsingang*. Hal tersebut sama dengan prinsip yang terdapat dalam *Reglement op de Rechtsvordering (Rv)* khususnya Pasal 102 yang menganut ketentuan bahwa "tiada gugatan tanpa hubungan hukum" (*no action without legal connection*). Syarat adanya kepentingan hukum juga telah digariskan dalam syarat kedudukan hukum (*legal standing*) sebagaimana termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005, tanggal 31 Mei 2005, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 11/PUU-V/2007, tanggal 20 September 2007 huruf d yang menentukan *adanya hubungan sebab-akibat (causal verband) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dimaksud dengan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian*.

Terhadap kedudukan hukum (*legal standing*) Pemohon, DPR RI menyerahkan sepenuhnya kepada Ketua/Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Yang Mulia untuk mempertimbangkan dan menilai apakah Pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) atau tidak sebagaimana yang diatur oleh Pasal 51 ayat (1) UU Mahkamah Konstitusi dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 011/PUU-V/2007.

### **Pengujian Materiil atas Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan**

Terhadap permohonan pengujian Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, DPR RI menyampaikan keterangan sebagai berikut.

- 1) Bahwa dalam pembukaan alinea ke-4 (keempat) UUD 1945 menegaskan bahwa tujuan dibentuknya Pemerintahan Negara Republik Indonesia antara lain untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta untuk memajukan kesejahteraan umum. Dalam memajukan kesejahteraan umum, negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan sehingga hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara. Hak atas pekerjaan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak.
- 2) Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa "*Indonesia adalah negara hukum*". Salah satu ciri dari negara hukum adalah adanya supremasi hukum (A.V. Dicey) yang artinya segala upaya penegakan hukum dan penempatan hukum pada posisi tertinggi dari segalanya, serta menjadikan hukum sebagai panglima ataupun komandan dalam upaya untuk menjaga dan melindungi tingkat stabilitas dalam kehidupan suatu bangsa dan negara (Abdul Manan).
- 3) Bahwa dalam menyusun UU Ketenagakerjaan, pembuat UU juga telah memperhatikan standar internasional seperti Konvensi ILO dan Konvensi PBB baik yang telah maupun belum diratifikasi oleh Indonesia. Ketentuan Pasal 7 dan Pasal 8 Konvensi PBB mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya mengenai kewajiban negara untuk menjamin setiap pekerja diperlakukan secara adil dan

tanpa diskriminasi di dalam semua aspek ketenagakerjaan juga telah dimasukkan dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan.

- 4) Bahwa ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" telah mengadopsi prinsip kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian, dimana ketentuan tersebut hanya bisa dilaksanakan apabila telah disepakati oleh kedua belah pihak melalui suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Selain itu, dalam membuat suatu aturan, perusahaan tidak diperkenankan memasukkan ketentuan yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku dimana perusahaan tersebut berkedudukan atau berdiri. Ketentuan dalam berkontrak diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berketentuan:  
*"Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;*
  1. *kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;*
  2. *kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
  3. *suatu pokok persoalan tertentu;*
  4. *suatu sebab yang tidak terlarang."*
- 5) Bahwa perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian yang dimaksudkan dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata). Sebagai bagian dari Buku III KUHPerdata maka berlaku asas-asas umum dari suatu perikatan salah satunya asas *pacta sun servanda* yang diatur dalam Pasal 1338

KUHPerdota. Asas *pacta sun servanda* menyatakan bahwa perjanjian merupakan undang-undang bagi yang membuatnya. Undang-undang merupakan bagian dari hukum dan sebagai negara hukum otomatis setiap warga negara harus menaati perjanjian yang dibuatnya karena perjanjian berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdota sama dengan undang-undang bagi yang membuatnya. Perjanjian kerja juga bersifat mengikat dikarenakan merupakan hasil kesepakatan para pihak yang harusnya muncul tanpa paksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdota yang mengatur syarat sah perjanjian. Oleh karena itu persetujuan atau kesepakatan tersebut tidak dapat ditarik kembali selain dengan persetujuan atau kesepakatan para pihak, yakni pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja. Tentunya, penerimaan maupun penolakan terhadap perjanjian maupun kontrak tersebut akan menimbulkan konsekwensi tersendiri yang berbeda-beda.

- 6) DPR RI berpandangan bahwa tidak benar ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan kebebasan membentuk sebuah keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah atas dasar kehendak bebas calon suami dan calon istri yang bersangkutan. Pekerja bebas melakukan perkawinan dengan siapapun yang dikehendaki dan dirasa telah cocok, namun dengan adanya ketentuan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan yang melarang untuk menikah dengan sesama pekerja pada perusahaan tersebut, maka salah satu pekerja dapat mengundurkan diri karena ketentuan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama ataupun

peraturan perusahaan tersebut telah disepakati dan berlaku mengikat bagi seluruh pekerja di instansi tersebut. Sebaliknya, apabila pekerja memaksakan untuk melakukan pernikahan dengan sesama pekerja pada instansi dimana ia bekerja, maka pekerja tersebut telah melakukan wanprestasi dan kepadanya dapat dikenakan sanksi tertentu sesuai dengan ketentuan perusahaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- 7) Bahwa pada dasarnya, larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan dimaksudkan untuk menjaga profesionalitas karyawan. Di samping 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. Konflik berkepentingan 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.
- 8) Bahwa menurut Thomas Hobbes keadilan merupakan suatu penataan terhadap suatu perjanjian. Sehingga keadilan dipandang sebagai perbuatan yang telah diatur di dalam suatu perjanjian. Pekerja yang telah menandatangani suatu perjanjian atau kontrak kerja yang di dalamnya

- termuat suatu aturan bahwa dilarangnya terjadi suatu ikatan perkawinan harus menaati ketentuan hal yang telah disepakati. Sesuai dengan teori keadilan yang dikemukakan oleh Thomas Hobbes apabila pekerja yang melanggar ketentuan yang termuat dalam suatu perjanjian yang telah disepakati dapat dikatakan melakukan perilaku yang tidak adil dan dapat berakibat pada perolehan keadilan bagi orang lain akan terganggu.
- 9) Bahwa 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) UUD 1945. Akan tetapi, hak ini tidaklah termasuk dalam salah satu hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun menurut Pasal 28I UUD 1945 dan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut UU HAM). Sehingga dalam keadaan tertentu hak untuk membentuk keluarga dapat disimpangi. Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk pasal yang menyimpangi aturan ini.
  - 10) Aturan penyimpangan ini tidak hanya terdapat dalam UU Ketenagakerjaan, akan tetapi juga dalam UU khusus yang mengatur perkawinan yaitu Pasal 8 huruf f UU Perkawinan. Pasal tersebut melarang dilangsungkannya perkawinan antara dua orang yang mempunyai hubungan yang oleh agamanya dan peraturan lain yang berlaku dilarang kawin. Keberadaan pasal ini menegaskan bahwa larangan untuk melangsungkan perkawinan juga dapat

diatur dalam peraturan perundang-undangan lainnya termasuk UU Ketenagakerjaan.

- 11) Bahwa terjadinya pemecatan atau pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja yang melakukan pernikahan dengan sesama pekerja, yang berarti pekerja tersebut telah melanggar ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama sehingga dapat dinyatakan telah melakukan wanprestasi atau pelanggaran kesepakatan yang telah dilakukan oleh pihak pemberi kerja dan pekerja ketika ikatan kontrak dibangun diantara para pihak, merupakan konsekwensi yang telah diatur dengan jelas menurut kesepakatan para pihak melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perusahaan. Oleh karena itu tidak benar bahwa ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
- 12) Bahwa jika ada permasalahan dengan perjanjian kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU 2/2004) sesungguhnya telah mengatur bagaimana cara/proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial diantara para pihak baik di luar pengadilan maupun dalam pengadilan. Perselisihan berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 1 UU 2/2004.

### **3. Keterangan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)**

Adapun terkait permohonan uji materi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat

(1) huruf f khususnya pada klausul yang mencantumkan kata-kata "*kecuali yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama*" terhadap Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 untuk dibatalkan, maka dapat kami sampaikan beberapa keterangan sebagai berikut:

1. Bahwa ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada prinsipnya menegaskan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan 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* tidak bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.
2. Bahwa dengan adanya pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini memberikan jaminan kondusivitas hubungan kerja sesama pekerja maupun pekerja dan manajemen perusahaan, sehingga mempengaruhi profesionalitas kerja dan memberikan keadilan baik antara pekerja itu sendiri maupun bagi perusahaan.

Selanjutnya Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) telah menyampaikan keterangan tambahan dalam persidangan pada tanggal 5 Juni 2017, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

#### **I. Kebiasaan Merupakan Sumber Hukum Formil**

1. Bahwa ketentuan larangan mempekerjakan antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita yang

mempunyai hubungan suami/istri (ikatan perkawinan) dalam satu perusahaan ataupun satu instansi pemerintahan telah lama terjadi begitupun dengan ketentuan mempekerjakan karyawan atau pekerja/buruh yang mempunyai hubungan darah dalam satu perusahaan (pengecualian untuk perusahaan keluarga) pun telah lama terjadi dan mengakibatkan dampak positif maupun negatif baik kepada perusahaan maupun kepada pekerja itu sendiri dan pekerja lainnya sebagai bagian dari perusahaan tersebut.

2. Bahwa ketentuan ini sudah menjadi sebuah kebiasaan yang berlaku umum dalam dunia bisnis khususnya berkaitan dengan hubungan industrial. Ketentuan ini telah ada jauh sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa kebiasaan yang telah berlaku umum merupakan sumber hukum formil di Indonesia. Kebiasaan merupakan sumber hukum formil dengan syarat:
  - a. Harus ada perbuatan atau tindakan tertentu yang dilakukan berulang kali dalam hal yang sama dan diikuti oleh orang banyak/umum;
  - b. Harus ada keyakinan hukum dari orang-orang/golongan-golongan yang berkepentingan dalam arti harus terdapat keyakinan bahwa aturan-aturan yang ditimbulkan oleh kebiasaan itu mengandung/memuat hal-hal yang baik dan

layak untuk diikuti/ditaati serta mempunyai kekuatan mengikat.

3. Bahwa kebiasaan dalam dunia bisnis ini salah satunya dapat dilihat dari adanya peraturan yang dibuat oleh Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) pada tahun 1973 sekarang Bank Mandiri yang menegaskan tentang pernikahan antar pegawai BAPINDO yang pada prinsipnya mengatur berkenaan dengan larangan mempekerjakan pegawai yang mempunyai hubungan suami/istri.

Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun 1973 tentang Pernikahan Antar Pegawai BAPINDO (sekarang menjadi Bank Mandiri) (bukti 1).

#### Pasal 1

*"Setelah dikeluarkannya keputusan direksi ini, hubungan kerja antara Bapindo dengan salah seorang dari pegawai yang akan menikah dengan sesama pegawai Bapindo akan terputus dengan sendirinya terhitung mulai tanggal pernikahan tersebut".*

#### Pasal 2

*"Pemutusan hubungan kerja termaksud pada Pasal 1 di atas, akan berlaku atas diri pegawai yang mempunyai masa kerja yang terpendek diantara ke-2 (dua) pegawai yang menikah, kecuali apabila mereka secara tertulis menyatakan pilihan lain dari mereka berdua".*

#### Pasal 3

*"Kedua pegawai yang bersangkutan yang akan menikah, 1 (satu) bulan sebelum pernikahannya dilangsungkan, harus memberitahukan bersama-sama secara tertulis kepada Bapindo tentang*

*maksud masing-masing sehubungan dengan ketentuan Pasal 2”.*

## **II. Penerapan Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) khususnya berkaitan dengan Pencegahan terhadap praktek nepotisme diperusahaan**

1. Bahwa untuk mencegah terjadinya praktek nepotisme di perusahaan maka ketentuan-ketentuan berkenaan dengan larangan mempekerjakan karyawan atau pekerja/buruh yang mempunyai hubungan keluarga atau suami istri telah terjadi jauh sebelum munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut dapat dilihat dari Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun 1973 tentang Pernikahan Antar Pegawai BAPINDO (sekarang menjadi Bank Mandiri) (bukti 1).

### Pasal 1

*"Setelah dikeluarkannya keputusan direksi ini, hubungan kerja antara Bapindo dengan salah seorang dari pegawai yang akan menikah dengan sesama pegawai Bapindo akan terputus dengan sendirinya terhitung mulai tanggal pernikahan tersebut”.*

### Pasal 2

*"Pemutusan hubungan kerja termaksud pada Pasal 1 di atas, akan berlaku atas diri pegawai yang mempunyai masa kerja yang terpendek diantara ke-2 (dua) pegawai yang menikah, kecuali apabila mereka secara tertulis menyatakan pilihan lain dari mereka berdua”.*

### Pasal 3

*"Kedua pegawai yang bersangkutan yang akan menikah, 1 (satu) bulan sebelum pernikahannya dilangsungkan, harus memberitahukan bersama-sama secara tertulis kepada Bapindo tentang maksud masing-masing sehubungan dengan ketentuan Pasal 2".*

2. Bahwa Keputusan Direksi BAPINDO Nomor 6 Tahun 1973 (sekarang menjadi Bank Mandiri) tersebut menegaskan ketentuan PHK terhadap karyawan yang mempunyai hubungan pernikahan diatur sebelah pihak oleh perusahaan dalam rangka pencegahan terhadap potensi terjadinya nepotisme karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting dalam dunia perbankan (sektor perbankan dan sektor keuangan). Namun demikian setelah adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 153 ayat (1) huruf f maka ketentuan PHK tersebut dilakukan dengan adanya perjanjian yang ditetapkan bersama oleh kedua belah pihak yakni perusahaan dan karyawan atau pekerja/buruh diperusahaan bersangkutan yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
3. Bahwa larangan mempekerjakan karyawan atau pekerja/buruh yang mempunyai ikatan darah, hubungan suami istri juga telah diterapkan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

yang mengacu pada prinsip Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang baik (*Good Corporate Governance*), prinsip Kesetaraan/*Equalitas*, dan Tidak Diskriminatif sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di Badan Usaha Milik Negara.

4. Bahwa mengacu pada Surat Edaran Kementerian BUMN tersebut pada poin 3 di atas, maka perusahaan-perusahaan BUMN termasuk perusahaan perbankan milik BUMN seperti Bank BNI, Bank Mandiri, Bank BRI, dan diikuti oleh perusahaan perbankan swasta lainnya tentu akan menerapkan ketentuan yang sama kedalam Peraturan Perusahaannya yang dituangkan di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

### **III. Membuka Peluang Kerja bagi Kepala Keluarga Lainnya**

1. Bahwa dengan adanya ketentuan larangan mempekerjakan karyawan atau Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan pernikahan dalam satu perusahaan yang diterapkan oleh beberapa perusahaan tertentu dengan menimbang kondisi perusahaannya masing-masing, hal ini memberikan peluang untuk membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi pencari kerja lainnya, artinya jika dari 1.000 orang pekerja di suatu perusahaan merupakan kepala keluarga yang menghidupi

beberapa istri dan anak-anaknya, maka secara tidak langsung dapat mensejahterakan 1.000 keluarga yang bersangkutan. Lain halnya apabila 1.000 pekerja tersebut bekerja di satu perusahaan dengan 200 pekerja merupakan pasangan suami istri, maka keluarga yang sejahtera melalui hubungan kerja hanya 900 keluarga saja dan secara tidak langsung menutup kesempatan bagi kepala keluarga lainnya (100 kepala keluarga) untuk memperoleh kesempatan bekerja dan meraih kesejahteraan bersama perusahaan tersebut.

2. Bahwa dengan di-PHK-nya salah satu karyawan atau pekerja/buruh yang bekerja dalam satu perusahaan baik itu suami atau istrinya, Hal ini tidak akan menutup kesempatan kerja baginya untuk bekerja di perusahaan lainnya. Kesempatan kerja di perusahaan lain tersebut akan mudah diterima oleh Karyawan atau Pekerja/Buruh yang telah di PHK tersebut dengan syarat kemampuan atau kompetensi bagus yang telah dimilikinya.

Berdasarkan keterangan tersebut, maka APINDO berpendapat;

1. Bahwa dengan adanya frasa *kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama* pada Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Hal ini memberikan peluang kepada

Perusahaan dan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Buruh di satu perusahaan untuk mengatur penata kelolaan persoalan hubungan industrial di perusahaan sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan mereka masing-masing dengan cara dirundingkan terlebih dahulu persyaratan dan mekanisme yang dikehendaki bersama yang tentunya akan dituangkan ke dalam kesepakatan bersama yakni Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

2. Bahwa ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada prinsipnya menegaskan bahwa Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan 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 tidak bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Bahwa dengan adanya Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan jaminan kondusifitas hubungan kerja sesama pekerja maupun pekerja dan manajemen

perusahaan, sehingga mempengaruhi profesionalitas kerja dan memberikan keadilan baik antara pekerja itu sendiri maupun bagi perusahaan.

#### **4. Keterangan PT. PLN (Persero)**

1. Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja karena 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.
2. Aturan atau kode etik perusahaan yang mengatur hubungan perkawinan sesama pegawai berbeda-beda antar satu perusahaan dan lainnya. Di PT. PLN (Persero) pada khususnya sebagai perusahaan yang memiliki karakteristik khusus mengatur pemutusan hubungan kerja akibat ikatan perkawinana sesama pegawai dengan pertimbangan profesionalitas dan mencegah terjadinya konflik kepentingan antara pegawai yang dapat menurunkan kinerja perusahaan. Reputasi pegawai yang tidak dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan pada pekerjaan berpengaruh negatif bagi perusahaan dan berdampak buruk bagi citra pegawai itu sendiri.
3. Bahwa latar belakang PT. PLN (Persero) dan Serikat Pekerja menyepakati pengaturan perkawinan sesama pegawai dalam Addendum Kedua Perjanjian Kerja Bersama tanggal 11 Oktober 2013 adalah sebagai berikut:
  - a. Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan diatur bahwa perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga

yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Suami istri wajib saling cinta mencintai, hormat menghormati, setia dan memberi bantuan lahir bathin yang satu kepada yang lain. Dengan demikian ikatan perkawinan adalah ikatan khusus, ikatan lahir dan batin antara suami istri yang kuat dan khusus.

Dari sisi hubungan industrial, ikatan perkawinan ini mempunyai risiko yang berpotensi mengganggu dan/atau mengurangi profesionalitas hubungan kerja, antara lain:

- i. Dari sisi konflik kepentingan – kolusi, perlakuan yang berbeda

Konflik kepentingan terjadi ketika pegawai sebagai suami dan/atau istri mempunyai posisi yang menguntungkan secara personal baik langsung atau tidak langsung dari hubungan pertalian ikatan perkawinan yang berpengaruh terhadap kepentingan bisnis perusahaan. Apabila ada pegawai yang menikah satu kantor dan keduanya memiliki jabatan atau fungsi yang strategis, maka berpotensi memunculkan konflik kepentingan.

- ii. Dari sisi *Talent Pool*

Perkawinan antar pegawai dapat menimbulkan hambatan bagi perusahaan dalam membina karir pegawai yang bersangkutan. Ada jabatan yang tersedia kepada pegawai yang memiliki kualitas dan potensi untuk menduduki jabatan tersebut, namun karena formasi jabatan berpengaruh terhadap jabatan/fungsi suami/istri yang juga pegawai, maka perusahaan tidak dapat memberikan jabatan tersebut kepada pegawai yang bersangkutan, sehingga perusahaan kehilangan

potensi sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang sama atau lebih baik dari pegawai tersebut (*no right man in the right place*).

Dengan sumber daya yang ada, perusahaan bisa lebih fokus dalam menjalankan fungsi strategic pembinaan kompetensi pegawai dibandingkan dengan menangani hal yang bersifat administrative, sehingga pegawai lebih terpantau pengembangan karirnya, keterbatasan formasi jabatan.

Perusahaan akan secara profesional menempatkan pegawai sesuai kompetensinya, sehingga pegawai mendapatkan pembinaan karir tanpa terkendala dengan faktor pernikahan. Dengan demikian, terjadi harmonisasi antara kepentingan pribadi pegawai dan kepentingan perseroan secara proporsional dengan memperhatikan kondisi perseroan.

- iii. Permintaan/penolakan mutasi yang mengganggu profesionalisme bekerja

Bagi PLN perusahaan yang proses bisnisnya terintegrasi dan berlokasi di seluruh wilayah Indonesia, mutasi pegawai adalah hal yang awam terjadi terlebih untuk kebutuhan formasi tenaga kerja. Sedari menjadi pegawai PLN, pegawai yang bersangkutan sudah mengetahui konsekuensi bekerja di PLN adalah bersedia ditempatkan di seluruh unit kerja PLN.

Pertalian suami istri mengakibatkan banyaknya permintaan mutasi/ penolakan mutasi dengan alasan pribadi yaitu suami istri mutasi atau tidak ikut dimutasi. Keadaan suami istri tidak dalam satu kediaman yang sama dan tetap tidak dikehendaki dalam perkawinan,

hal ini juga diatur dalam Pasal 34 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974:

- (1) Suami-istri harus mempunyai tempat kediaman yang tetap.
- (2) Rumah tempat kediaman yang dimaksudkan dalam ayat (1) pasal ini ditentukan oleh suami-istri bersama.

Kegiatan usaha/bisnis PLN tentu tidak dapat menjadi penghalang suami/istri mempunyai kediaman tetap bersama, oleh karena ikatan hubungan perkawinan lebih kuat dan khusus dari hubungan industrial, maka hal ini menjadi penghalang dalam peningkatan profesionalisme bekerja yang tentu secara *linear* mengganggu kinerja perusahaan.

- b. Faktor jenis usaha menjadi salah satu pertimbangan utama diaturnya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan. Beberapa perusahaan dengan jenis bisnis dan transaksi dengan risiko tinggi dan sangat mengedepankan kualitas pelayanan dan profesionalitas melarang perkawinan sesama pegawai (bank, asuransi, bisnis terintegrasi, PLN, dll).

Setiap perusahaan mempunyai karakteristik usaha/industri yang berbeda-beda. Misal perusahaan: multinasional, bisnis terintegrasi se-Indonesia, terlokalisir di suatu daerah, kerahasiaan/kepercayaan tinggi, teknologi tinggi, dll. Sedangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur kekhususan hubungan industrial masing-masing karakteristik perusahaan. Oleh karenanya Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kesempatan kepada pengusaha dan tenaga kerja mengatur tata kerja melalui

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.

Karakteristik usaha/bisnis PLN adalah perusahaan yang proses bisnisnya dari hulu sampai hilir dengan berbagai usaha penunjang serta lokasi kerja unit PLN yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dengan demikian insan sumber daya manusia PLN merupakan bagian dari Formasi Tenaga Kerja yang harus mampu dan bersedia melaksanakan pekerjaana secara optimal dengan lokasi kerja seluruh Indonesia.

Formasi tenaga kerja PLN yang dipersiapkan meningkat setiap tahunnya membutuhkan tenaga kerja yang siap dan professional untuk menjalankan bisnis ketenagalistrikan secara profesional, PLN meminimalisir resiko dari adanya potensi konflik kepentingan yang mengganggu kinerja perusahaan. Oleh karenanya adanya Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan justru memberikan kepastian hukum dan mendukung bisnis yang profesional.

c. Dari sisi Legal Yuridis

i. Pasal 1338 KUHPperdata

Pasal 1338 KUHPperdata 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.

Dengan demikian masing-masing pihak diberikan kebebasan untuk menyepakati isi dari suatu perjanjian

atau biasa dikenal dengan istilah asas kebebasan berkontrak. Dalam perjanjian tertulis hak dan kewajiban yang mengikat masing-masing pihak. Asas kebebasan berkontrak tersebut dimiliki oleh setiap pihak yang mempunyai kepentingan. Kepentingan-kepentingan antar pihak kemudian dituangkan dalam perjanjian yang didalamnya berisi hak dan kewajiban yang mengikat serta harus dipatuhi oleh masing-masing pihak yang menyetujuinya.

Asas kebebasan berkontrak mempunyai arti bahwa pihak yang akan melakukan perjanjian/kontrak dalam keadaan bebas dan tanpa paksaan. Para pihak tidak dapat dipaksa untuk sepakat karena bertentangan dengan syarat objektif dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Merujuk pada ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, memberikan ruang bagi pengusaha dan pekerja mengatur ikatan perkawinan dalam hubungan industrial sepanjang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 1 butir 14, 20, dan 21 UU Ketenagakerjaan mengatur:

14. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang

memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

21. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan aturan tersebut pengaturan pemutusan hubungan kerja karena ikatan perkawinan diperbolehkan undang-undang dengan catatan adanya kesepakatan para pihak terlebih dahulu yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pekerja dan/atau serikat pekerja diberikan kebebasan untuk menyepakati atau tidak suatu Perjanjian Kerja dan pengusaha tidak dapat memaksa calon pekerja untuk menandatangani Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian, apabila pekerja sepakat kepada suatu perjanjian, maka pekerja tersebut secara sadar mematuhi dan tunduk kepada Perjanjian Kerja yang telah dibuat berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak (*asas pacta sunt servanda*). Hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang.

Segala ketentuan dan kode etik yang telah diatur oleh perusahaan harus dipatuhi oleh pekerja dan pengusaha. Pekerja yang telah setuju atas Perjanjian Kerja terikat pada kewajiban dan hak yang tercantum dalam Perjanjian Kerja serta aturan-aturan perusahaan yang berlaku.

ii. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Unsur perintah merupakan kewenangan yang dimiliki oleh pengusaha kepada pekerja agar segala tindakan yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan kepentingan perseroan asalkan tidak bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan. Perintah dapat berupa menyuruh melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang tertuang dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, pengusaha dapat menerapkan aturan yang mewajibkan ataupun melarang suatu tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perseroan serta meningkatkan pelayanan dan sikap profesional dalam bekerja.

Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur Perjanjian Kerja berakhir apabila adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian

Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Sesuai dalam ketentuan pasal tersebut di atas, perusahaan dapat membuat aturan dalam mengatur keadaan tertentu yang apabila terjadi dalam perusahaan dan dilakukan oleh pegawai, maka perusahaan dapat memutus hubungan kerja.

- iii. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas menyatakan Direksi menjalankan pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.

Pasal 97 ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas menyatakan: Pengurusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaksanakan setiap anggota direksi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab.

Direksi berwenang untuk mengeluarkan kebijakan dan aturan-aturan dalam menjalankan kegiatan perseroan. Segala kebijakan dan aturan yang dikeluarkan oleh direksi semata-mata untuk kepentingan perseroan yang dilaksanakan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Oleh karenanya perusahaan dapat mengatur hal-hal yang baik untuk kepentingan bisnisnya termasuk mengatur hal-hal yang berpotensi mengganggu hubungan profesionalisme dalam bekerja termasuk pertalian ikatan perkawinan dalam pekerjaan. Pengusaha ataupun perusahaan juga perlu diberikan jaminan hukum yang layak dan adil untuk menjalankan

usaha, menggerakkan perekonomian sebagaimana Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan:

*"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum".*

4. Proses bisnis PLN merupakan proses bisnis yang memiliki kekhususan yaitu proses bisnisnya dari hulu – hilir dengan berbagai usaha penunjang dan lokasi kerja unit PLN tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dengan demikian untuk menghindari adanya konflik kepentingan, menurutnya *talent pool*, PLN dan serikat pekerja telah mencapai kesepakatan dalam Addendum Perjanjian Kerja Bersama yaitu menerapkan Pasal 153 ayat (1) huruf f mengatur pemutusan hubungan kerja/pemberhentian sebagai pegawai terhadap pekerja/buruh mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.
5. Perkawinan sesama pegawai berpotensi mengganggu kepentingan dan kinerja perusahaan yang disebabkan konflik kepentingan, menurunkan sikap profesional pegawai sehingga mengakibatkan perusahaan tidak luwes/lancer dalam menentukan kebijakan, terutama kebijakan dalam pengembangan organisasi dan karir pegawai. Untuk meminimalisir risiko ini maka Pasal 153 ayat (1) huruf f justru memberikan jaminan hukum bagi pengusaha untuk menjalankan usaha dengan layak dan profesional serta jaminan bagi pekerja dalam menjalankan hubungan kerja yang profesional untuk mendapatkan penghidupan yang layak.
6. Bahwa pengaturan ikatan perkawinan sesama pegawai dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f adalah jaminan hukum bagi perusahaan dan pekerja untuk dapat membuat aturan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat pertalian ikatan perkawinan sesama pegawai selama aturan tersebut telah diatur dalam Perjanjian

Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja perseroan dan meminimalisir konflik kepentingan. Kesepakatan dalam bentuk Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama adalah pemberian jaminan hukum yang layak dan adil sesuai dengan undang-undang dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 bagi pengusaha dan pekerja.

## **5. Pertimbangan Mahkamah**

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan, "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". Sejalan dengan itu, Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB juga menegaskan, "*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 sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 adalah bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Berbeda halnya dengan pemenuhan terhadap hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hal sipil dan politik yang pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan, pemenuhan terhadap hak-hak yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.

Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 menegaskan, "*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 28I ayat (4) UUD 1945 tersebut

tetap melekat pada negara, khususnya Pemerintah. Hal itu juga berlaku terhadap hak-hak yang menjadi isu konstitusional dalam permohonan *a quo*, 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 orang-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.

Hak atas pekerjaan adalah juga berkait dengan hak terkait 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 menyatakan, "*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*". Ketentuan ini sejalan dengan ketentuan yang termuat dalam Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) menyatakan, "*Negara-negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk*

*mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya sendiri secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak tersebut”.*

Kewajiban melindungi hak untuk mendapatkan pekerjaan bukan hanya menjadi kewajiban konstitusional (*constitutional obligation*) negara tetapi juga telah menjadi kewajiban yang lahir dari hukum internasional (*international legal obligation*), dalam hal ini kewajiban yang lahir dari keturutsertaan Indonesia dalam *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*. Benar bahwa Konstitusi memberikan wewenang konstitusional kepada negara untuk membuat pembatasan terhadap hak asasi manusia, namun kewenangan itu tunduk pada persyaratan yang ditentukan oleh Konstitusi, sebagaimana akan diuraikan lebih jauh dalam pertimbangan di bawah ini.

Apabila ketentuan yang terdapat UUD 1945, UU 39/1999, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, dan *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* tersebut dikaitkan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 yang secara *a contrario* berarti bahwa dalam suatu perusahaan yang mempersyaratkan pekerja/buruh tidak boleh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan dan menjadikan hal itu sebagai dasar dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan, Mahkamah menilai bahwa aturan tersebut tidak sejalan dengan norma dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 maupun Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) UU 39/1999, Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) yang telah diratifikasi oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, dan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB sebagaimana

disebutkan di atas. Pertalian darah atau hubungan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan. Oleh karena itu, menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat untuk mengesampingkan pemenuhan hak asasi manusia, dalam hal ini hak atas pekerjaan serta hak untuk membentuk keluarga, adalah tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional. Sesuai dengan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 pembatasan terhadap hak asasi manusia hanya dapat dilakukan dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Pembatasan sebagaimana termuat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU 13/2003 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. Demikian pula tidak ada norma-norma moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis yang terganggu oleh adanya fakta bahwa pekerja/buruh dalam satu perusahaan memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan.

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

Adapun argumentasi yang disampaikan baik oleh Presiden maupun Pihak Terkait APINDO yang pada prinsipnya mendasarkan pada doktrin *pacta sunt servanda* dengan menghubungkannya 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*", menurut Mahkamah, argumentasi demikian tidak selalu relevan untuk diterapkan tanpa memperhatikan keseimbangan kedudukan para pihak yang membuat persetujuan tersebut ketika persetujuan itu dibuat. Dalam kaitan ini, telah terang kiranya bahwa antara Pengusaha dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang tidak seimbang. Sebab pekerja/buruh adalah pihak yang berada dalam posisi yang lebih lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, maka dalam hal ini filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi. Berdasarkan pertimbangan demikian maka kata "telah" yang terdapat dalam rumusan Pasal 153 ayat (1) huruf f

UU 13/2003 tidak dengan sendirinya berarti telah terpenuhinya filosofi prinsip kebebasan berkontrak.

Dengan demikian, Mahkamah berpendapat dalil permohonan para Pemohon beralasan menurut hukum, untuk:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya;
2. 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 Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
3. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Berdasarkan fakta di persidangan bahwa terdapat 2 (dua) kepentingan yang saling berbenturan yakni kepentingan pegawai terkait hak asasinya yang terlanggar karena hukum dan perjanjian kerja dan kepentingan instansi/perusahaan (APINDO dan PLN) terkait risiko bagi instansi/perusahaan.

**C. Latar belakang perlunya perusahaan/instansi mengeluarkan peraturan internal atau perjanjian kerja yang melarang perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi**

Larangan perkawinan dalam UU Ketenagakerjaan terkait larangan kawin antar pegawai dalam satu kantor tidak terdapat dalam Pasal 8 UU Nomor 1 Tahun 1974, tetapi ketentuan itu mengatur larangan perkawinan yang terdiri atas 7 (tujuh) macam hubungan antara dua orang yang:

- a. berhubungan darah dalam garis keturunan lurus ke bawah ataupun keatas;

- b. berhubungan darah dalam garis keturunan menyamping yaitu antara saudara, antara seorang dengan saudara orang tua dan antara seorang dengan saudara neneknya;
- c. berhubungan semenda, yaitu mertua, anak tiri menantu dan ibu/bapak tiri;
- d. berhubungan susuan, yaitu orang tua susuan, anak susuan, saudara susuan dan bibi/paman susuan;
- e. berhubungan saudara dengan isteri atau sebagai bibi atau kemenakan dari isteri, dalam hal seorang suami beristeri lebih dari seorang;
- f. mempunyai hubungan yang oleh agamanya atau peraturan lain yang berlaku.

Ketentuan larangan perkawinan dalam UU Nomor 13 Tahun 2013 tidak sinkron dengan UU Nomor 1 Tahun 1974, maka menyebabkan permasalahan dalam hak konstitusional untuk menikah, yang tujuan akhirnya adalah hidup bahagia dan sejahtera.

Perkembangan dari kebijakan yang melarang suami isteri bekerja dalam satu perusahaan (*no-spouse*) dan anti-nepotisme di tempat kerja meningkatkan jumlah tenaga kerja wanita (terutama dalam jabatan tinggi) yang berdampak buruk bagi wanita dengan membatasi jumlah pekerjaan yang tersedia untuk mereka. Dengan demikian, kebijakan yang melarang suami-isteri bekerja dalam satu pabrik, kantor, cabang, departemen, atau perusahaan tidak dapat dibenarkan, kuno, dan tidak perlu dalam menjalankan bisnis yang efektif dan menguntungkan. Pemerintah telah menegakkan statuta anti diskriminasi untuk mencegah diskriminasi berdasarkan stereotip tertentu yakni asumsi bahwa pasangan suami isteri tersebut tidak dapat meninggalkan masalah pribadi mereka hanya untuk di rumah saja, tidak dapat bersaing, dan tidak dapat mengawasi secara memadai satu sama lain. Pegawai berusaha untuk membenarkan kebijakan ini dengan alasan perlunya menjaga kerahasiaan dan loyalitas di tempat

kerja.<sup>48</sup> Ketakutan perusahaan, jika pegawai menikah dengan pesaing bisnis atau menjadi pengawas dalam perusahaan yang sama, maka hubungan itu dapat menciptakan suatu konflik kepentingan. Perusahaan tidak perlu membebani pegawai untuk memiliki hak asasi untuk menikah. Larangan pegawai untuk menikah dalam satu perusahaan tidak akan efektif, karena akan berdampak pada semakin banyak perempuan memasuki pasar tenaga kerja di tempat suami mereka sudah bekerja, terlalu mencampuri privasi dari tenaga kerja, menghambat kemajuan wanita untuk menemukan dan mempertahankan pekerjaan mereka. Pengadilan seharusnya tidak mengizinkan pemberi kerja untuk mendasarkan keputusan ketenagakerjaan atas dasar kemampuan seseorang berdasarkan stereotip suatu pernikahan ketika pasangannya bekerja dalam satu perusahaan sama hal dengan alasan pemberi kerja melarang tenaga kerja berdasarkan keputusan ketenagakerjaan berdasarkan stereotip ras atau jenis kelamin. Berdasarkan pengalaman, kebijakan adalah harus ssuatu yang dapat dijalankan secara efektif bukan untuk mengatur hal pribadi dari tenaga kerja, maka perlu adanya disiplin dibandingkan kebijakan formal di tempat kerja untuk mencegah pelecehan seksual, pemberi kerja mengeluarkan kebijakan yang melarang kencan atau hubungan seksual antara pengawas (*supervisor*) dan orang yang di bawah kontrolnya, atau lebih luas antara semua rekan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang melarang perkawinan antar pegawai juga adalah diskriminasi, sama halnya diskriminasi atas dasar suku atau jenis kelamin, yang merupakan kebijakan yang tidak efektif tetapi menimbulkan lebih banyak kerugian terutama bagi pegawai wanita daripada manfaat bagi perusahaan. Kebijakan perusahaan yang seharusnya ditetapkan adalah bukan melarang pernikahan antar pegawai, tetapi lebih kepada kebijakan untuk mencegah pelecehan seksual, pemberi kerja mengeluarkan kebijakan yang melarang kencan atau hubungan seksual antara pengawas (*supervisor*) dan orang yang di bawah kontrolnya, atau

---

<sup>48</sup> Saily M. Alevenda, *Love and Marriage In The American Workplace: Why No-Spouse Policies Don't Work*, Journal of Lanor and Empleyment Law, Vol 1: 2, 1998, p. 693, 695, 703, 717.

lebih luas antara semua rekan kerja, larangan menikah antar pesaing kerja, antar supervisor.<sup>49</sup> Dengan demikian, langkah yang perlu diambil perusahaan menempatkan keduanya tidak dalam satu bagian atau unit kerja, sama-sama bagian vital perusahaan. Ketika terjadi masalah dalam rumah tangga yang kemungkinan akan terbawa di tempat kerja merupakan ranah pribadi (privat) dari tenaga kerja yang tidak boleh dicampuri pemberi kerja.

Adanya pendapat bahwa kepentingan yang harus diutamakan adalah kepentingan umum dan ketertiban umum, maka hak untuk berkeluarga sebagai bagian dari hak asasi manusia wajib dibatasi. Pembatasan hak lebih tepat dalam perusahaan yang bersifat publik yang rentan terhadap terjadinya korupsi dan nepotisme, sedangkan pembatasan hak tidak tepat diterapkan untuk perusahaan yang bersifat privat karena tujuan perusahaan itu lebih berat pada kepentingan perusahaan. Oleh karena itu, Penulis menyetujui pemikiran bahwa pencegahan atas hal-hal yang bersifat manajerial, seharusnya bukan dengan membatasi hak asasi manusia pekerja,<sup>50</sup> tetapi melalui teori-teori manajemen perusahaan.

Setelah Putusan MK, tindak lanjut dari instansi/perusahaan yang bergerak di bidang yang bermacam-macam dengan berbagai macam tindakan. Penelitian ini mengambil 7 (tujuh) sampel dari instansi/perusahaan diantaranya PT. PLN (Persero), PT. Pertamina (Persero), Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, Bank Indonesia (BI), Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Bank Mandiri, dan Kementerian Ketenagakerjaan yang berimplikasi bagi instansi/perusahaannya.

### **1. PT. PLN (Persero)**

Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga yang berkapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Jawatan Listrik

---

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> Wurianalya Maria Noventy, "Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan", *Jurnal Ilmu Hukum Veritas Et Justitia*, Volume 2 Nomor 1 Juni 2016, hlm. 83.

dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Bada Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) di bidang listrik pada tanggal 1 Januari 1961 dan gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1972, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Sejak tahun 1994, Pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan PKUK dalam penyediaan listrik bagi kepentingan umum sampai saat ini.<sup>51</sup>

Berdasarkan sejarahnya, instansi PLN mengatur ketentuan pegawai tidak boleh menikah dengan rekan satu kantor pada tahun 1980/1990an, selanjutnya ketentuan itu dicabut tahun 1995/2000. Pada tahun 2011, ketentuan itu diberlakukan kembali dengan alasan *conflict of interest*. Ketika salah satu pegawai menikah dengan pegawai lain dalam satu kantor, maka salah satunya harus mengundurkan diri. Kebijakan itu didukung oleh seorang *Vice President* PLN yang mengundurkan diri, karena menikah dengan seorang pegawai dalam satu kantornya.<sup>52</sup> Pengunduran diri dilakukan untuk mengatasi *conflict of interest*, yang selanjutnya menjadi kebiasaan di PLN. Kebiasaan itu untuk selanjutnya diperkuat dalam ketentuan berupa addendum Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disetujui oleh serikat pekerja. Ketentuan itu sudah lama terimplementasi dengan baik sampai ketika beberapa orang pegawai dan mantan pegawai PLN mengajukan

---

<sup>51</sup> PLN, *Profil Perusahaan*, <https://www.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, diakses pada 29 Maret 2019.

<sup>52</sup> Wawancara dengan Bapak Agung Pramudianto (Manajer Evaluasi kebijakan ACMS), Bapak Giovany (Manajer Perencanaan Kebijakan ACMS), dan Bagus Setiawan (Human Capital Manajer Services) pada tanggal 28 Maret 2019.

permohonan pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Nomor 13 Tahun 2003 dan permohonan itu selanjutnya dikabulkan melalui Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 pada tanggal 14 Desember 2017. Setelah Putusan MK, para Pegawai PLN boleh kawin di satu kantor, namun perkawinan dengan rekan satu kantor tanpa pengunduran diri dari salah satu pegawai yang terjadi sebelum Putusan MK yaitu sebelum tanggal 14 Desember 2017 tidak diperkenankan sebagaimana asas Putusan MK tidak berlaku mundur (surut). Jikalau berlaku mundur menjadi berat bagi PLN dan hal itu sudah menjadi kesepakatan (hasil bersama) dengan Tim LKS disertai kewajiban lapor perkawinan bagi para pegawai.

Serikat pekerja PLN lebih dari 50% pegawai, karena prinsipnya berserikat untuk menjaga kesejahteraan dalam bentuk karir pegawai. Menindaklanjuti Putusan MK itu, PLN menyelenggarakan LKS pada tanggal 14 Desember 2017 yang dihadiri oleh para direktur dan serikat pekerja. Untuk meminimalisir risiko *conflict of interest* atas perkawinan sesama pegawai dalam satu kantor adalah dengan cara kedua pegawai itu tidak ditempatkan di 1 unit induk/unit kerja (mutasi) PLN memiliki 56 unit bisnis yang terdiri atas wilayah, distribusi, pembangkitan, penyaluran, *project*, dan lain-lain dengan syarat mutasi itu disesuaikan dengan kebutuhan PLN. Perdebatan terkait menjalankan kepentingan bisnis adalah berseberangan (bertentangan) dengan hak asasi manusia yaitu hak untuk menikah sebagaimana Putusan MK. Kebijakan untuk menindaklanjuti Putusan MK itu sangat diperlukan untuk PLN di masa mendatang. Kalau UU terlalu dalam soal pengaturan pegawai akan menjadi masalah terhadap laba dan tidak mempermasalahkan kesejahteraan lagi.

Perkawinan dalam satu kantor berpotensi *fraud* bahwa uang perolehan PLN dari uang negara yang bersubsidi. Jika suami dan istri pada posisi yang sama, maka potensi fraud itu menjadi lebih besar. Potensi *fraud* berusaha dicegah PLN dengan audit sebagai anti *fraud* yang berbiaya sangat besar. Atas dasar biaya yang sangat besar itulah, maka PLN mengambil kebijakan

yang melarang pegawai menikah dalam satu kantor dalam peraturan internal.

Audit untuk anti *fraud* mengeluarkan biaya besar, maka perlunya kebijakan yang melarang perkawinan satu kantor tanpa pengunduran diri salah satu pegawai. Anti fraud dalam satu proses bisnis, penjaga berupa penegakan hukum, dan menjalankan rencana mitigasi perlu usaha lagi. Anti *fraud* menyebabkan masalah keuangan bertambah dan penambahan biaya produktivitas yang perlu dikeluarkan oleh PLN. Namun, setelah Putusan MK, para Direksi PLN, bagian *legal*, dan Serikat Pekerja dikumpulkan melalui proses LKS (tripartit) untuk membahas terkait cara melepas ikatan larangan bagi pegawai bahwa proses birokrasi itu harus selesai dalam waktu 6 bulan. PT. PLN (Persero) menerbitkan Peraturan Direksi Nomor 1538.P/DIR/2018 tentang Perkawinan Antar Pegawai tanggal 27 Juli 2018 yang mulai berlaku pada tanggal 14 Desember 2017, yang mencabut Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 025.K/DIR/2011 tentang Perkawinan antar Pegawai beserta Lampiran meliputi Laporan Pelaksanaan Perkawinan Antar Pegawai Dalam Unit Induk/Divisi yang Sama dan Unit Induk/Divisi yang Berbeda.

Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 1538.P/DIR/2018 sebagai pedoman yang mengatur dalam hal terjadi perkawinan antar pegawai di lingkungan PLN, yang bertujuan menegakkan prinsip-prinsip Tata Kelola yang Baik (*Good Corporate Governance*), menghindari konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugas kedinasan pegawai, dan menjaga dan meningkatkan keadaan kondusif di lingkungan PLN. Peraturan itu memuat Ketentuan Umum (Pasal 1), Maksud dan Tujuan (Pasal 2), Perkawinan Antar Pegawai (Pasal 3), Mutasi Akibat Perkawinan Antar Pegawai (Pasal 4), Sanksi Disiplin (Pasal 5), Ketentuan Peralihan (Pasal 6), dan Ketentuan Penutup (Pasal 7). Berdasarkan Peraturan itu, Pegawai yang melakukan Perkawinan Antar Pegawai harus melakukan beberapa hal yang perlu dilakukan Pegawai terhadap perusahaan antara lain: (1) kewajiban melaporkan perkawinan kepada divisi/bidang yang menangani sumber daya manusia (Pasal 3 ayat (1)) dan (2) pegawai tidak diperkenankan memegang posisi jabatan pada

Unit Induk/Divisi yang sama (Pasal 3 ayat (2)). Setiap ketentuan harus ada batasannya, kebebasan bukan berarti tanpa batas, karena tanpa pembatasan itu perusahaan sulit mengejar laba dan bantuan pemerintah bersubsidi.

Berdasarkan data, 1 provinsi telah menikah 80 pasangan pegawai PLN, namun setelah teknis operasional permasalahan itu menjadi rumit. Setelah Putusan MK, PLN tetap patuh dan mengkaji ulang melalui mitigasi risiko *fraud*. Setelah Putusan MK terdapat permasalahan yakni sulit memindahkan pegawai dan biaya pemindahan yang menjadi besar ditanggung oleh perusahaan. Pindah atas permintaan (APS) hanya dapat diajukan satu kali, karena mengikuti pasangannya tidak masalah. APS menjadi masalah, ketika ada mutasi pegawai lagi di masa mendatang disertai ratio perputaran (*turn over*) yang tinggi bahwa setiap pegawai PLN mengalami berkali-kali perpindahan tempat kerja (mutasi) karena PLN mengoperasikan berbagai bidang (*core business*) menyebabkan mutasi lebih cepat daripada APS. Mutasi menyebabkan salah satu pegawai jauh dari pasangannya yang menurunkan produktivitas kerja (*turn over*) menjadi masalah bagi PLN dan pegawai itu di masa mendatang.

## **2. PT. PERTAMINA (PERSERO)**

Pada 10 Desember 1957 terdapat perubahan nama menjadi PT Perusahaan Minyak Nasional, disingkat PERMINA. Tanggal ini diperingati sebagai lahirnya Pertamina hingga saat ini. Pada 1960, PT Permina berubah status menjadi Perusahaan Negara (PN) Permina. Kemudian, PN Permina bergabung dengan PN Pertamina menjadi PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina) pada tanggal 20 Agustus 1968. Pemerintah melalui UU Nomor 8 Tahun 1971 mengatur peran Pertamina untuk menghasilkan dan mengolah migas dari ladang-ladang minyak serta menyediakan kebutuhan bahan bakar dan gas di Indonesia. Pemerintah berdasarkan UU Nomor 22 Tahun 2001 mengubah kedudukan Pertamina, sehingga penyelenggaraan *Public Service Obligation* (PSO) melalui kegiatan usaha.

Berdasarkan PP Nomor 31 Tahun 2003 tanggal 18 Juni 2003, Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara berubah nama menjadi PT Pertamina (Persero) yang melakukan kegiatan usaha migas pada Sektor Hulu hingga Sektor Hilir. Pada 10 Desember 2005, Pertamina mengubah lambang kuda laut menjadi anak panah dengan warna dasar hijau, biru, dan merah yang merefleksikan unsur dinamis dan kepedulian lingkungan. Pada tanggal 20 Juli 2006, PT Pertamina (Persero) melakukan transformasi fundamental dan usaha Perusahaan. PT Pertamina (Persero) mengubah visi Perusahaan yaitu, "Menjadi Perusahaan Minyak Nasional Kelas Dunia" pada 10 Desember 2007. Pertamina pada tahun 2011 menyempurnakan visinya, yaitu "Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia". Pada tanggal 19 Juli 2012, Pertamina melalui RUPSLB menambah modal ditempatkan/disetor serta memperluas kegiatan usaha Perusahaan.

Pada tanggal 14 Desember 2015, Menteri BUMN selaku RUPS menyetujui perubahan Anggaran Dasar Pertamina dalam hal optimalisasi pemanfaatan sumber daya, peningkatan modal ditempatkan dan diambil bagian oleh negara serta perbuatan-perbuatan Direksi yang memerlukan persetujuan tertulis Dewan Komisaris. Perubahan ini telah dinyatakan pada Akta Nomor 10 tanggal 11 Januari 2016, Notaris Lenny Janis Ishak, SH.

Pada 24 November 2016, Menteri BUMN selaku RUPS sesuai dengan SK BUMN No. S-690/MBU/11/2016, menyetujui perubahan Anggaran Dasar Pertamina terkait dengan komposisi Direksi dan Dewan Komisaris, kewenangan atas nama Direktur Utama, pembagian tugas dan wewenang Direksi, kehadiran rapat Direktur Utama dan Dewan Komisaris.<sup>53</sup>

Tim Peneliti telah mengirimkan surat permohonan untuk penelitian ke PT. Pertamina, tetapi sampai dengan saat ini Peneliti belum mendapatkan persetujuan untuk wawancara. Berdasarkan penelusuran Tim Peneliti, PKB Periode 2017-2019 berhasil diamandemen dan ditandatangani oleh Plt

---

<sup>53</sup> Sejarah Pertamina, <https://www.pertamina.com/id/sejarah-pertamina>, diakses 25 November 2019.

Direktur Utama PT Pertamina yakni Nicke Widyawati dan Presiden Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu (FSPPB) yakni Arie Gumilar di Kantor Pusat Pertamina, pada tanggal 22 Mei 2018. Penandatanganan tersebut disaksikan oleh jajaran direksi, tim manajemen, dan serikat pekerja Pertamina.

Dasar dari amandemen naskah PKB ialah karena perubahan regulasi yang diputuskan oleh MK. "PKB 2017-2019 sudah ditandatangani 24 Mei 2017 lalu. Dalam perkembangannya pada bulan Desember 2017, MK memutuskan bahwa pekerja dalam satu perusahaan boleh terikat perkawinan yang membatalkan pembatasan yang termuat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan. Maka salah satu pasal yang ada di PKB tahun 2017 -2019 yang berbunyi larangan pernikahan sesama pekerja Pertamina maka salah satu akan di PHK itu dihapuskan.

Perjanjian Kerjasama Bersama (PKB) merupakan bentuk implementasi hubungan yang baik antara perusahaan dan pekerja. "Sebagai seorang ibu, saya melihat Pertamina itu sebuah rumah yang besar. Komunikasi menjadi hal yang paling penting dalam kesejahteraan rumah tersebut. Kesepakatan muncul berdasarkan kesepakatan tim bahwa ketentuan itu setiap pekerja memiliki hak untuk menikah dengan sesama pekerja. Dan diharapkan pekerja harus tetap profesional dan mengedepankan perusahaan. Fungsi *Human Capital* untuk segera melakukan sosialisasi terkait amandemen PKB. Jika sudah disosialisasikan, segera diatur atau disusun mekanisme agar saat implementasi tidak ada tumpang tindih.<sup>54</sup>

### **3. Bank Indonesia (BI)**

BI memiliki jumlah pegawai yang sedikit yakni 6.000 pegawai di seluruh dunia (homogen) dan terdapat 5 (lima) *job family* yaitu sistem pembayaran,

---

<sup>54</sup> Indah, Amandemen PKB 2017-2019 Putuskan Sesama Pekerja Pertamina Boleh Menikah, <https://www.pertamina.com/id/news-room/energi-news/amandemen-pkb-2017-2019-putuskan-sesama-pekerja-pertamina-boleh-menikah>, diakses 29 November 2019.

moneter, Stabilitas Sistem Keuangan (SSK), *supporting* ke semua (*enabler*), dan *market*. Pada tahun 1980, perkawinan antar pegawai dalam satu kantor dipernolehkan, namun hal itu berdampak kepada pengambilan putusan. Pada akhirnya terdapat kebijakan terkait larangan perkawinan tersebut pada tahun 1999. BI secara independen mengatur tentang SDMnya sendiri melalui Peraturan Dewan Gubernur (PDG)<sup>55</sup> sebagaimana diatur dalam Pasal 44 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2009 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia Menjadi Undang-Undang (UU BI).<sup>56</sup>

BI memberlakukan kebijakan yang tidak membolehkan perkawinan antar pegawai yang informasinya sudah disampaikan sebelumnya oleh BI dengan alasan mencegah terjadinya penipuan (*fraud*), konflik kepentingan (*conflict of interest*), perputaran uang yang cukup cepat, dan menjaga profesionalisme. Apabila terjadi pelanggaran terkait perkawinan antar pegawai, maka dikenakan sanksi berupa pemberhentian pegawai, yang sebelumnya BI telah memberitahukan konsekuensi dari perkawinan antar pegawai dari awal dan para pegawai telah sepakat dengan mencantumkan tandatangannya yang berarti setuju terhadap kebijakan tersebut. Untuk itu, pegawai diberikan kewajiban untuk melapor perkawinan, isteri melahirkan, dan perceraian yang merupakan tanggungan dari BI. BI juga memiliki tugas terkait pembayaran moneter<sup>57</sup> yaitu sistem pembayaran dan harus memiliki integritas yang sangat tinggi, menjaga kestabilan nilai rupiah, dan makro

---

<sup>55</sup> Pasal 1 angka 9 UU BI berbunyi "*Peraturan Dewan Gubernur adalah ketentuan hukum yang ditetapkan oleh Dewan Gubernur yang memuat aturan-aturan intern antara lain mengenai tata tertib pelaksanaan tugas dan wewenang Dewan Gubernur, kepegawaian, dan organisasi Bank Indonesia.*"

<sup>56</sup> Pasal 44 ayat (2) UU BI berbunyi "*Dewan Gubernur menetapkan peraturan kepegawaian, sistem penggajian, penghargaan, pensiun, dan tunjangan hari tua serta penghasilan lainnya bagi pegawai Bank Indonesia.*" dan Pasal 44 ayat (3) UU BI berbunyi "*Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Dewan Gubernur.*"

<sup>57</sup> Pasal 1 angka 10 UU BI berbunyi "*Kebijakan Moneter adalah kebijakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh Bank Indonesia untuk mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah yang dilakukan antara lain melalui pengendalian jumlah uang beredar dan/atau suku bunga.*"

prudensial. Dengan demikian, BI harus mempertimbangkan secara matang atau mengkaji lebih lanjut dampak dari perkawinan antar pegawai dalam satu kantor terhadap gaji, penempatan, dan karir pegawai, penanganan mitigasi risiko, dan kemungkinan konflik yang akan terjadi diantaranya dapat menghambat pekerjaan pegawai, pegawai dalam beberapa tahun tertentu mengalami pindah gerak karena yang dikelola BI adalah cukup sensitif, dan lain-lain. BI sampai saat ini belum melaksanakan Putusan MK, karena Gubernur BI baru melakukan reorganisasi, mempelajari dan melihat kode etik, seluruh ketentuan Sumber Daya Manusia (SDM) dan implementasi dari Putusan MK, yang bertujuan untuk menjaga obyektivitas dan mencegah terjadinya konflik, serta mengurangi masalah. Untuk itu, BI selalu mereview kode etik dan perilaku pegawai melalui PDG BI yang berlaku internal. Untuk menghindari risiko, BI untuk menjaga obyektivitas selalu melakukan audit dan pemantauan, serta pemindahan pegawai terus-menerus.<sup>58</sup>

#### **4. Otoritas Jasa Keuangan (OJK)**

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dibentuk dengan tujuan agar keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan terselenggara secara teratur, adil, transparan, dan akuntabel, mampu mewujudkan sistem keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dan stabil, dan mampu melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya OJK juga perlu mencermati perkembangan perekonomian nasional dan global. Perekonomian Indonesia sempat melambat pada pertengahan tahun 2013 karena kenaikan inflasi akibat kenaikan harga BBM subsidi. Hal ini juga ditambah dengan meningkatnya *current account deficit*. Perlahan tapi pasti permasalahan ini mulai dapat diatasi dengan menekan volume impor, meningkatkan suku bunga dan regulasi di sektor jasa keuangan seperti buyback saham.

---

<sup>58</sup> Wawancara dengan Ibu Cholis M. (Manajemen Strategis DESDM Bank Indonesia) Ruang Rapat Bonafide Departemen Hukum Gedung D lantai 7 Bank Indonesia pada tanggal 10 April 2019.

Pada akhir 2013, perekonomian Indonesia mulai kembali di jalurnya dan seiring dengan pemulihan ekonomi global dan pelaksanaan pemilu 2014 diharapkan perekonomian Indonesia dapat meningkat kembali melalui peningkatan daya dorong ekspor dan konsumsi dalam negeri. Secara umum kondisi Pasar Modal dan Industri Keuangan Non Bank mencatat kinerja positif. Hal ini tentu awal menggembirakan bagi Indonesia yang masih mempunyai potensi berkembang yang sangat luas. Sementara itu Industri Perbankan juga mencatat pertumbuhan yang baik dibawah pengawasan dan pengaturan Bank Indonesia. Kemudian pada tanggal 31 Desember 2013 dilakukan pengalihan fungsi pengaturan dan pengawasan perbankan dari Bank Indonesia ke OJK sesuai amanat UU No 21 Tahun 2013 Tentang OJK. Selain itu, tonggak bersejarah operasionalisasi OJK di seluruh Indonesia juga telah diresmikan pada tanggal 6 Januari 2014 di berbagai kota dari Papua sampai dengan Banda Aceh.

OJK mempunyai 6 Kantor Regional (KR) dan 29 Kantor OJK (KOJK) di seluruh wilayah NKRI. Dengan bergabungnya pengawasan perbankan, maka kini OJK dapat melakukan pengawasan terintegrasi ke seluruh sektor jasa keuangan. Pengawasan terintegrasi merupakan salah satu faktor pendorong stabilisasi ekonomi Indonesia sehingga terjaga dengan baik di tengah kondisi global yang cenderung melambat. Pengawasan terintegrasi dapat memberi nilai tambah terhadap pelaku industri keuangan baik pasar modal dan industri keuangan non bank maupun perbankan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia secara berkelanjutan. Beberapa capaian yang sudah dilakukan oleh OJK. Salah satunya adalah menyusun nilai strategis yang diikuti dengan penandatanganan pakta integritas oleh seluruh Dewan Komisiner dan pegawai. OJK juga telah membentuk Komite Etik yang terdiri atas komite etik level governance yakni komite yang mengawasi kepatuhan anggota Dewan Komisiner terhadap Kode Etik OJK. Lalu, komite

etik level manajemen, yakni komite yang mengawasi kepatuhan pejabat dan pegawai OJK terhadap kode etik.<sup>59</sup>

Fungsi, tugas, dan wewenang OJK diatur dengan UU Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (UU Nomor 21 Tahun 2011). Berdasarkan Ketentuan Peralihan (Pasal 55 ayat (2) UU Nomor 21 Tahun 2011), adanya perkawinan antar pegawai sebelum bulan Desember 2013 (sebelum terbentuknya OJK) masih diperbolehkan, dan setelahnya menjadi larangan bagi pegawai OJK. OJK hanya mengakui pegawai yang dicatat oleh negara. Berdasarkan Pasal 64 UU Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (UU Nomor 21 Tahun 2011), hak-hak pegawai OJK tidak dapat dikurangi, namun ada pembatasan terkait hak untuk kawin yaitu tidak boleh dalam 1 satuan kerja (satker). Ketika terjadi perkawinan antar pegawai dalam satu kantor, maka terdapat kebijakan salah satu pegawai wajib mengundurkan diri atau dikenai sanksi administratif. Pasal 27 ayat (3) UU Nomor 21 Tahun 2011 memberikan kewenangan kepada OJK untuk mengatur peraturan tersendiri mengenai kepegawaian melalui Peraturan Dewan Komisioner.<sup>60</sup> Larangan itu diatur dalam Peraturan Dewan Komisioner Nomor 34/PDK.02/2013 tentang Perkawinan Antar Pegawai, khususnya Pasal 4 yaitu pegawai di bidang hukum, audit, SDM, dan pada satker yang sama. Dengan demikian, pegawai OJK tidak tunduk terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Hal tersebut yang menjadi latar belakang Putusan MK tidak berlaku bagi pegawai OJK. *Pertama*, hubungan antara OJK dengan pegawai OJK bukan berdasarkan hubungan antara buruh dengan pengusaha yang tunduk kepada UU Nomor 13 Tahun 2003. *Kedua*, fasilitas pegawai OJK ditentukan berdasarkan Peraturan Bank Indonesia (PBI) juga tidak ditentukan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan lebih baik dibandingkan buruh sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. *Ketiga*, pegawai OJK tunduk kepada peraturan internal yang bersifat internal.

---

<sup>59</sup> Laporan Kinerja OJK 2013, hlm. 3.

<sup>60</sup> Pasal 27 ayat (3) menyatakan "*Ketentuan lebih lanjut mengenai kepegawaian diatur dengan Peraturan Dewan Komisioner.*"

OJK sebelumnya terdapat masa transisi, perkawinan antar pegawai terjadi sebelum tanggal 6 November 2013 diperbolehkan, dan setelahnya seluruh pegawai OJK tidak diperbolehkan menikah antar pegawai.

Terhadap adanya kebijakan yang melarang perkawinan dalam 1 satker, maka OJK telah melakukan pemberitahuan terlebih dahulu kepada para pegawai OJK, namun ketika terjadi perkawinan dilakukan secara persuasif agar tidak terjadi perkawinan antar pegawai. Pemberitahuan kebijakan melalui perjanjian kerja antara OJK dengan Calon Pendidikan Calon Staf (PCS) yang akan menjadi pegawai tetap OJK diwajibkan untuk patuh/tunduk terhadap larangan diantaranya tidak memiliki suami/isteri di OJK, hubungan darah, dan lain-lain. Alasan lain OJK melarang perkawinan antar pegawai karena pegawai membutuhkan pengembangan melalui penempatan pegawai.

Setelah Putusan MK tersebut, OJK melakukan *review* berdasarkan prakarsa satuan direktorat melakukan diskusi internal pada tanggal 26 November 2016 dan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan ahli hukum di Indonesia yang pada kesimpulannya bahwa Putusan MK sifatnya mengikat individual dan perubahan kebijakan OJK terkait larangan perkawinan antar pegawai sebaiknya dilakukan melalui pengajuan ke OJK, karena permasalahan yang harus dipertimbangkan dalam OJK adalah satuan kerja (satker) dan fasilitas pegawai dengan menanggung seorang istri atau seorang suami dan anak maksimal 3 orang.<sup>61</sup>

## **5. PT. Bank Mandiri (Persero)**

Bank Mandiri didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, 4 (empat) bank pemerintah, yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank

---

<sup>61</sup> Wawancara dengan OJK pada tanggal 9 April 2019.

Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri. Masing-masing bank itu memiliki peran yang tidak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia.<sup>62</sup> Bank Mandiri memiliki sekitar 30.000 karyawan.<sup>63</sup>

Sebelum adanya Putusan MK, antar pegawai dalam satu perusahaan terdapat kebijakan yang mengatur keharusan bagi pegawai yang menikah dengan sesama pegawai dalam satu kantor diharuskan untuk mengundurkan diri. Pasca Putusan MK, PT. Bank Mandiri (Persero) menindaklanjutinya dengan segera menetapkan peraturan internal, karena Putusan MK dianggap setara dengan UU. Sebelum menetapkan peraturan internal berupa petunjuk teknis, mereka mengadakan beberapa kali pertemuan dengan bank lain misalnya PT. Bank Negara Indonesia (BNI) (Persero), PT. Bank Republik Indonesia (BRI) (Persero), dan lain-lain untuk berdiskusi mengenai solusi atas konstitusionalitas perkawinan sekantor.

Putusan MK berimplikasi banyak terhadap Bank Mandiri. *Pertama*, ketika pegawainya memiliki 1 istri dan 3 anak, padahal tanggungan PT. Bank Mandiri (Persero) hanya 1 istri dan 2 anak beserta fasilitas kesehatan. *Kedua*, ketika suami dan istri bekerja pada 1 tempat yang sama, maka salah satunya tidak boleh bekerja di tempat yang sama, maka perusahaan akan memindahkan pada unit kerja atau kantor cabang yang berbeda. Kebijakan itu diatur secara hati-hati agar tidak merugikan perusahaan dengan alasan adanya *risk credit* dan *human capital*, terkait hubungan dengan risiko pengelolaan (*risk management*) agar tidak terjadi konflik kepentingan. *Ketiga*, lebih memperhatikan soal promosi dan mutasi pegawai untuk mencegah konflik bagi perusahaan.<sup>64</sup> Hal itu senada dengan yang dikemukakan oleh Kartika Wirjoatmodjo (Direktur Utama Bank Mandiri) bahwa sebelum MK membatalkan larangan menikah antar-rekan sekantor, Bank Mandiri sering kehilangan pegawainya dan biasanya yang

---

<sup>62</sup> *Transformasi Bank Mandiri*, <https://www.bankmandiri.co.id/web/guest/tentang-kami>, diakses 28 Maret 2019.

<sup>63</sup> Majalah Tempo, "Kartika Wiryoatmodjo: Nikah Sekantor", *Majalah Tempo*, Edisi 15 April 2018.

<sup>64</sup> Wawancara dengan Bapak Rudi Suhartono (HC PT. Bank Mandiri) pada tanggal 17 Januari 2019.

mengundurkan diri adalah pegawai yang lebih berprestasi diantara pasangannya. Setelah Putusan MK, Bank Mandiri mengatur penempatan karyawannya yang berpasangan tidak di unit yang saling mempengaruhi seperti unit operasi dan bisnis.<sup>65</sup>

## **6. Kementerian Ketenagakerjaan**

Berdasarkan hasil wawancara dan website resmi perundang-undangan Kementerian Ketenagakerjaan yaitu Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) bahwa ada 3 putusan MK yang ditindaklanjuti dengan Surat Edaran (SE). Tidak semua Putusan MK diikuti dengan SE, karena akan muncul kekhawatiran salah penafsiran atas Putusan MK itu. Namun, Kementerian Ketenagakerjaan patuh terhadap Putusan MK terkait konstitusionalitas perkawinan antar pegawai dalam satu kantor. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus memiliki kualitas syarat kerja sesuai standar UU, maka perlu evaluasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan.<sup>66</sup>

## **7. BPJS Kesehatan**

Jaminan pemeliharaan kesehatan di Indonesia sebenarnya sudah ada sejak zaman kolonial Belanda. Dan setelah kemerdekaan, pada tahun 1949, setelah pengakuan kedaulatan oleh Pemerintah Belanda, upaya untuk menjamin kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, khususnya pegawai negeri sipil beserta keluarga, tetap dilanjutkan. Prof. G.A. Siwabessy, selaku Menteri Kesehatan yang menjabat pada saat itu, mengajukan sebuah gagasan untuk perlu segera menyelenggarakan program asuransi kesehatan semesta (*universal health insurance*) yang saat itu mulai diterapkan di banyak negara maju dan tengah berkembang pesat. Pada saat

---

<sup>65</sup> Majalah Tempo, *Ibid.*

<sup>66</sup> Wawancara dengan Bapak Bambang Adi IG (Biro Hukum Kabag Penyuluhan, Advokasi, dan Informasi Hukum), Yully PN (Kasubag Penyuluhan), M. Ikrar Kasubag Hukum HKLN PHI), Febry Irawes (Staf HKCW ...), dan Muchlis Prasetyo (Kasubag Hukum HKLN Binwasnaker & K3) pada 1 April 2019.

itu kepesertaannya baru mencakup pegawai negeri sipil beserta anggota keluarganya saja. Namun Siwabessy yakin suatu hari nanti, klimaks dari pembangunan derajat kesehatan masyarakat Indonesia akan tercapai melalui suatu sistem yang dapat menjamin kesehatan seluruh warga bangsa ini.

Pada 1968, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 1968 dengan membentuk Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan (BPDPK) yang mengatur pemeliharaan kesehatan bagi pegawai negara dan penerima pensiun beserta keluarganya. Selang beberapa waktu kemudian, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 dan 23 Tahun 1984. BPDPK pun berubah status dari sebuah badan di lingkungan Departemen Kesehatan menjadi BUMN, yaitu PERUM HUSADA BHAKTI (PHB), yang melayani jaminan kesehatan bagi PNS, pensiunan PNS, veteran, perintis kemerdekaan, dan anggota keluarganya.

Pada tahun 1992, PHB berubah status menjadi PT Askes (Persero) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1992. PT Askes (Persero) mulai menjangkau karyawan BUMN melalui program Askes Komersial. Bulan Januari 2005, PT Askes (Persero) dipercaya pemerintah untuk melaksanakan program jaminan kesehatan bagi masyarakat miskin (PJKMM) yang selanjutnya dikenal menjadi program Askeskin dengan sasaran peserta masyarakat miskin dan tidak mampu sebanyak 60 juta jiwa yang iurannya dibayarkan oleh Pemerintah Pusat.

PT Askes (Persero) juga menciptakan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Umum (PJKMU), yang ditujukan bagi masyarakat yang belum tercover oleh Jamkesmas, Askes Sosial, maupun asuransi swasta. Hingga saat itu, ada lebih dari 200 kabupaten/kota atau 6,4 juta jiwa yang telah menjadi peserta PJKMU. PJKMU adalah Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda) yang pengelolaannya diserahkan kepada PT Askes (Persero).

Langkah menuju cakupan kesehatan semesta pun semakin nyata dengan resmi beroperasinya BPJS Kesehatan pada tanggal 1 Januari 2014 sebagai transformasi dari PT Askes (Persero). Awal tahun 2004, saat

pemerintah mengeluarkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan pemerintah di tahun 2011 menetapkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) serta menunjuk PT Askes (Persero) sebagai penyelenggara program jaminan sosial di bidang kesehatan, sehingga PT Askes (Persero) berubah menjadi BPJS Kesehatan. Program Jaminan Kesehatan Nasional-Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan, negara hadir untuk memastikan seluruh penduduk Indonesia terlindungi oleh jaminan kesehatan yang komprehensif, adil, dan merata.<sup>67</sup>

Tim Peneliti telah menyampaikan surat permohonan kepada BPJS Kesehatan, tetapi tidak dapat melakukan wawancara dikarenakan tidak mendapatkan jawaban resmi. Berdasarkan penelusuran, sebelumnya BPJS Kesehatan menerapkan aturan sesuai dengan yang tertulis di dalam UU Ketenagakerjaan. Setelah Putusan MK, BPJS Kesehatan akan melakukan penyesuaian peraturan kepegawaian.<sup>68</sup> BPJS Kesehatan akan mengikuti peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan tidak akan bertentangan dengan peraturan dan ketentuan yang lebih tinggi.

Mengingat waktu yang terbatas, ada beberapa perusahaan/instansi yang belum memberikan jawaban atas permohonan pengambilan data dan wawancara yaitu Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. PERTAMINA (PERSERO), dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan.

## **8. Implikasi dan Tindak Lanjut Terhadap Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 Terkait Konstitusionalitas Perkawinan Antar-Pegawai Dalam Satu Perusahaan/Instansi**

---

<sup>67</sup> BPJS Kesehatan, Sejarah Perjalanan Jaminan Sosial di Indonesia, <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2013/4>, diakses 25 November 2019.

<sup>68</sup> Febrian Fachri, "BPJS Kesehatan Sesuaikan Aturan Larangan Menikah Sekantor", <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/12/21/p1afe7318-bpjs-kesehatan-sesuaikan-aturan-larangan-menikah-sekantor>, diakses 12 November 2019.

Pada saat penyusunan Rancangan Undang-Undang (RUU) Ketenagakerjaan berlaku Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Nomor 03A/DPR RI/2001-2003 tentang Peraturan Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sama sekali tidak mencantumkan naskah akademis. Naskah akademis baru dicantumkan dalam Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Nomor 01 Tahun 2009 tentang Tata Terbit (Peraturan DPR Nomor 01 Tahun 2009), tetapi keberadaannya tidak wajib dalam suatu RUU yang menentukan bahwa Rancangan undang-undang diajukan disertai penjelasan atau keterangan dan/atau naskah akademis (Pasal 99 ayat (5) Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Nomor 01 Tahun 2009). Dengan demikian, naskah akademik adalah tidak wajib disusun oleh pembentuk undang-undang. UU Nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan Peraturan Perundang-undangan tidak mencantumkan sama sekali mengenai naskah akademik. Mengingat keberadaan Naskah Akademik sangat penting untuk mengetahui latar belakang penyusunan suatu peraturan perundang-undangan, maka keharusan menyertai Naskah Akademik menjadi kewajiban bagi pembentuk undang-undang dalam menyusun RUU sebagaimana diatur dalam 43 ayat (3) UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU Nomor 12 Tahun 2011) yang berbunyi *"Rancangan Undang-Undang yang berasal dari DPR, Presiden, atau DPD harus disertai Naskah Akademik."*, kecuali mengenai:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
- b. penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang menjadi Undang-Undang; atau
- c. pencabutan Undang-Undang atau pencabutan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Pasal 43 ayat (3) UU Nomor 12 tahun 2011).

Ketiadaan Naskah Akademik dari RUU Ketenagakerjaan termasuk Pasal 153 ayat (1) huruf f tentang filosofi atau latar belakang atau alasan pembentuk undang-undang menetapkan ketentuan atas larangan perkawinan antar pegawai dalam satu kantor menyebabkan asal-usul rumusan pasal tersebut tidak jelas maksud dan tujuan penyusunannya.

Kementerian Ketenagakerjaan mendukung Putusan MK dengan melakukan terobosan melalui pelaporan dari para pekerja dengan tujuan agar setiap

perusahaan menghormati putusan MK tanpa terkecuali,<sup>69</sup> ketika perusahaan yang masih menerapkan larangan menikah dengan teman sekantor ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transportasi Kabupaten/Kota bidang pengawas ketenagakerjaan. Namun perlu dievaluasi kembali, tidak semua dapat tunduk kepada Putusan MK, ketika ada peraturan internal yang mengikat pegawainya dikarenakan etika yang harus dijunjung tinggi yakni kerahasiaan dan kepentingan lembaga atau umum, misalnya Bank Indonesia (BI), OJK, dan BPJS Kesehatan.

Pentingnya melaksanakan Putusan MK, karena penghormatan hak konstitusional warga negara Indonesia yang menjunjung tinggi supremasi konstitusi sebagaimana pemikiran ID.G. Palguna. Praktik dan pemikiran ketatanegaraan di Indonesia mendapatkan kontribusi signifikan melalui eksistensi MK bahwa negara hukum di Indonesia menganut supremasi konstitusi. Konstitusi adalah hukum tertinggi di suatu negara dan memiliki sifat fundamental sesuai pendapat Hans Kelsen terkait pertingkatan norma hukum<sup>70</sup> bahwa konstitusi adalah hukum tertinggi dalam suatu negara yang memiliki sifat fundamental, ketika tidak dapat diubah melalui proses yang sama dengan proses perubahan undang-undang biasa, validitas atau keabsahan undang-undang biasa dapat diuji menggunakan hukum fundamental tersebut sebagai rujukan pengujian, terdapat otoritas yakni pengadilan untuk menyatakan tidak konstitusionalnya suatu undang-undang biasa yang ditemukan terbukti tidak sesuai dengan ketentuan

---

<sup>69</sup> Bimo Wiwoho, "Pekerja Dilarang Menikahi Teman Sekantor Diminta Melapor", <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20171220080621-20-263656/pekerja-dilarang-menikahi-teman-sekantor-diminta-melapor>, diakses 12 November 2019.

<sup>70</sup> ID.G. Palguna, *Pengaduan Konstitusional (Constitutional Complaint), Upaya Hukum Terhadap Pelanggaran Hak-hak Konstitusional Warga Negara*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 215-232 dan ID.G. Palguna, *Mahkamah Konstitusi. Dasar Pemikiran, Kewenangan, dan Perbandingan Dengan Negara Lain*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2018), hlm. 51-68. Lihat juga Hans Kelsen, *General Theory of Law and State* (Translated by Anders Wedberg), (New York: Russel & Russel, 1970), Hans Kelsen, *Pure Theory of Law* (Translated by Max Knight), (Berkeley: University of California Press, 1970), Hans Kelsen, *General Theory of Norm* (Translated by Michael Hartney), (Oxford: Clarendon Press, 1991), dan Sara Lagi, "Hans Kelsen and The Austrian Constitutional Court", *Revista Coherencia*, Vol. 9, No. 16, Enero-Junio, 2012, p. 274. Dalam ID.G. Palguna, *Welfare State vs Globalisasi: Gagasan Negara Kesejahteraan Di Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 162.

konstitusi.<sup>71</sup> MK dalam kiprahnya telah memenuhi kebutuhan akan peran pengadilan dalam menjaga supremasi konstitusi.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa, sepanjang kebijakan internal telah diberitahukan terlebih dahulu kepada calon pegawai agar mereka dapat memilih meneruskan menjadi pegawai ataukah tidak dan pilihan untuk menikah dengan sesama pegawai ataukah tidak dengan mengetahui segala konsekuensinya. Pilihan itu merupakan suatu perlindungan hak konstitusional bagi calon pegawai yaitu hak berupa informasi. Walaupun setiap orang berhak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah sebagaimana diatur dan dijamin dalam Pasal 28B ayat (2) UUD 1945, namun setiap orang juga berhak memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 28F UUD 1945.

Kepatuhan (*compliance*) bank merupakan ketaatan bank terhadap ketentuan atau Peraturan Bank Indonesia (PBI) ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang perbankan. Industri perbankan merupakan salah satu industri yang sarat dengan ketentuan (*highly regulated industry*), karena berkaitan dengan jasa pelayanan dan pengelolaan dana serta kepercayaan dari nasabah yang menempatkan dananya di bank.<sup>72</sup> Liu Muller dan Xu (2007) berpendapat bahwa kepatuhan terhadap peraturan dalam menjalankan operasional bisnis merupakan persoalan utama (*critical problem*) bagi berbagai perusahaan.<sup>73</sup> Berdasarkan survei *The Economist Intelligence Unit* (lembaga bisnis dan survei global yang bermarkas di London) bahwa kebutuhan melaksanakan kepatuhan secara efektif pada perusahaan yang bergerak di bidang perbankan sangat kuat, karena bisnis perbankan merupakan bisnis kepercayaan. Peran dan fungsi

---

<sup>71</sup> Lihat pandangan John Marshall dalam Putusannya pada pertimbangan hukum kasus *Marbury v. Madison* (1803), Robert Lowry Clinton, *Marbury v. Madison and Judicial Review*, (Kansas: University Press of Kansas, 1989), dan Durga Bas Basu, *Human Rights in Constitutional Law*, (New Delhi-Nagpur-Agra: Wadhwa and Company, 2003). Dalam ID.G. Palguna, *Welfare State vs Globalisasi: Gagasan Negara Kesejahteraan Di Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 162-163.

<sup>72</sup> M. Robertus Bambang Gunawan, *GRC (Good Governance, Risk Management, and Compliance): Konsep dan Penerapannya*, (Jakarta: Rajawali Persada, 2016), hlm. 245.

<sup>73</sup> *Ibid.*, hlm. 247.

kepatuhan yang telah dijalankan secara baik oleh bank, maka bank itu memiliki reputasi menjadi bagian yang sangat penting untuk menjamin peningkatan kinerja secara berkesinambungan.<sup>74</sup>

BI misalnya telah mengeluarkan Peraturan Bank Indonesia (PBI) Nomor 1/6/PBI/1999 tentang penugasan Direktur Kepatuhan (*Compliance Director*) di organisasi perbankan bahwa fungsi direktur kepatuhan dalam suatu organisasi telah diterapkan BI saat itu selama kurang lebih 13 tahun.<sup>75</sup> Terwujudnya budaya kepatuhan dalam rangka mengelola risiko kepatuhan merupakan tanggung jawab dari seluruh bagian dalam suatu organisasi. *Good Corporate Governance* (GCG), *risk management* dan *internal control* sebagai prinsip-prinsip dasar acuan seorang direktur kepatuhan dalam melaksanakan tugasnya yang terkait dengan penerapan *Enterprise Risk Management* (ERM) di suatu organisasi perusahaan, yakni mengatur dan mengawasi agar proses manajemen risiko dapat berjalan dengan baik serta mengatasi risiko kepatuhan yang merupakan salah satu jenis risiko yang akan dihadapi oleh suatu badan organisasi.<sup>76</sup> Ada beberapa kunci keberhasilan dalam penerapan kepatuhan, antara lain: (1) *start from the top* bahwa penerapan kepatuhan hanya akan efektif saat ada kesungguhan dan komitmen tinggi dari manajemen puncak (direksi dan komisaris), termasuk para pejabat eksekutif organisasi tersebut; (2) *compliance culture* bahwa budaya patuh di semua jajaran pekerja dan manajemen yang disepakati sebagai salah satu budaya perusahaan yang ditetapkan dalam berbagai ketentuan internal bank yang berlaku yaitu ketentuan GCG, kode etik, serta kebijakan dan prosedur kepatuhan lainnya agar penerapannya dapat dipantau dan ditingkatkan; (3) *compliance procedure and policy in place* bahwa keberadaan kebijakan dan prosedur kepatuhan formal mencerminkan kesiapan dan kesungguhan suatu organisasi untuk menerapkan fungsi kepatuhan sesuai amanat regulator. Kebijakan dan prosedur kepatuhan harus jelas memuat uraian tugas, tanggung jawab dan wewenang fungsi kepatuhan dalam rangka mengelola risiko yang dihadapi oleh organisasi, termasuk

---

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> *Ibid.*, hlm. 250.

<sup>76</sup> *Ibid.*, hlm. 250.

tata cara pengelolaan isu-isu utama risiko yang mencakup proses identifikasi, pengukuran, penilaian dan mitigasi risiko kepatuhan; (4) *people and infrastructure* yaitu keberadaan sumber daya manusia yang memiliki *multitalent* atau *skills* dan infrastruktur lainnya seperti teknologi sistem informasi baik untuk pelaporan maupun penyimpanan data.<sup>77</sup>

Untuk menegakkan keadilan, hukum negara sangat penting yang berasal dari persetujuan atau hasil kontrak sosial antara rakyat dengan pemerintah yang ditransformasikan ke dalam jiwa masyarakat, maka hukum akan dihormati dan dipatuhi oleh masyarakat dan bukan sekedar dipaksakan dari luar sebagaimana pemikiran Plato.<sup>78</sup> Aristoteles juga berpendapat bahwa hukum negara bertujuan tidak hanya untuk memperoleh keadilan, tetapi juga kebahagiaan (*eudaimonia*) bagi semua warga negara. Kebijakan yang disusun atas dasar persetujuan dari pekerja melalui serikat pekerja dan perusahaan, tentu akan dipatuhi oleh pegawai karena tidak sulit dilakukan dan muncul karena kesepakatan. Ketika hukum memperoleh keadilan bagi warga negara, tentu juga akan memberikan kebahagiaan. Sama halnya dengan UU Ketenagakerjaan dan kebijakan yang dikeluarkan ketika dibuat berdasarkan kesepakatan dan memenuhi keadilan tentu akan menciptakan kebahagiaan bagi setiap warga negara.

Adanya amanat konstitusi berdasarkan Pasal 28J ayat (1) UUD 1945 berbunyi "*Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.*", maka setiap orang termasuk perusahaan/instansi tempat bekerja memiliki kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia orang lain, termasuk hak untuk berkeluarga untuk memperoleh kebahagiaan bagi pegawainya. Namun, hak asasi tersebut dibatasi oleh Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi "*Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk*

---

<sup>77</sup> *Ibid.*, hlm. 250-251.

<sup>78</sup> Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Filsafat, Teori, dan Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 94.

memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.". Hal itulah yang menjadi salah satu dasar bagi BI dan OJK tetap tidak memperbolehkan pegawainya menikah dengan rekan sekerjanya atau boleh saja menikah, tetapi salah satu pihak harus mengundurkan diri dari pekerjaannya. Alasan lainnya adalah adanya potensi konflik kepentingan, *fraud*, dan kekhawatiran subjektivitas dalam pekerjaan yang mencakup beragam hal seperti pemberian *reward*, *punishment*, promosi, dan mutasi.

Hak konstitusional seseorang wajib dibatasi untuk lingkup terkecil bagi perusahaan/instansi tetapi juga untuk lingkup lebih besar tentu akan berdampak negatif bagi tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Ketika hak konstitusional seseorang terkait hak atau kepentingan pribadi berbenturan dengan kepentingan umum seperti perusahaan yang menguasai hajat hidup orang banyak seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan sektor perbankan, tentu hak atau kepentingan seseorang itu harus dibatasi. Pembatasan itu harus jelas yakni tidak boleh menikah dalam 1 unit atau 1 bagian terutama bagian vital, ada pemberitahuan kepada calon pegawai terlebih dahulu terkait larangan perkawinan tersebut dan sanksinya, pegawai dan serikat pekerja diikutsertakan dalam pengambilan kebijakan, ada UU terlebih dahulu memerintahkan untuk menyusun tugas, dan wewenangnya. Untuk selanjutnya, perusahaan/instansi tempat bekerja yang melarang perkawinan sekantor harus terus mengevaluasi efektivitas dan manfaat atau ketidakmanfaatan atas kebijakan dalam perjanjian kerjanya karena terkait dengan hak asasi dari pegawainya. Hal itu bertujuan agar hukum dapat membahagiakan masyarakat, khususnya pegawainya. Ketika hukum membatasi manusia, maka kebijakan itu harus dikompensasikan dengan kesejahteraan lebih dibandingkan pegawai yang diperbolehkan menikah dengan rekan sekantor, sebagaimana telah dijalankan oleh BI dan OJK. Karena pada dasarnya respon atas kebijakan itu merupakan pilihan yang akan diambil oleh calon tenaga kerja ataupun tenaga kerja dalam menentukan arah kehidupannya kelak, bukan atas dasar keterpaksaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas, ada beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Latar belakang perlunya perusahaan/instansi mengeluarkan peraturan internal atau perjanjian kerja yang melarang perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi diantaranya berdasarkan kepentingan untuk perusahaan/instansi tersebut, menjaga profesionalisme, dan mencegah *fraud*.
2. Implikasi dan tindak lanjut terhadap Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terkait konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam satu perusahaan/instansi yaitu ada beberapa perusahaan/instansi yang tunduk kepada Putusan MK karena terkait penghormatan hak asasi manusia yaitu hak untuk menikah, tetapi ada beberapa instansi pemerintah yaitu BI dan OJK yang masih menetapkan kebijakan larangan perkawinan antar pegawai tersebut karena mereka diberikan kewenangan oleh undang-undang untuk menetapkan kebijakan terkait kepegawaiannya sendiri, menjaga profesionalisme, dan tugasnya sangat sensitif. Adanya kebijakan yang tidak sesuai dengan Putusan MK bukan berarti merupakan tidak tunduk/pembangkangan terhadap hukum yang menyebabkan pelanggaran hak konstitusional para pegawainya, melainkan kepentingan perusahaan/instansi yang menguasai hajat hidup orang banyak seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan sektor perbankan yang tidak dapat diabaikan. Walaupun ada pembatasan harus jelas yakni tidak boleh menikah dalam 1 unit atau 1 bagian terutama bagian vital, ada pemberitahuan kepada calon pegawai terlebih dahulu terkait larangan perkawinan tersebut dan sanksinya, pegawai dan serikat pekerja diikutsertakan dalam pengambilan kebijakan, ada UU terlebih dahulu memerintahkan untuk

menyusun tugas, dan wewenangnya. Untuk selanjutnya, perusahaan/instansi tempat bekerja yang melarang perkawinan sekantor harus terus mengevaluasi efektivitas dan manfaat atau ketidakmanfaatan atas kebijakan dalam perjanjian kerjanya karena terkait dengan hak asasi dari pegawainya. Ketika hukum membatasi manusia, maka kebijakan itu harus dikompensasikan dengan kesejahteraan lebih dibandingkan pegawai yang diperbolehkan menikah dengan rekan sekantor, yang tujuannya untuk membahagiakan pegawainya.

## **B. Saran**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perlu adanya suatu pemberitahuan dan kesepakatan sejak awal dari perusahaan/instansi tempat kerja tersebut dengan calon pegawai sehingga mereka diberikan pilihan untuk menentukan masa depan mereka sendiri.

Berdasarkan permasalahan sebagaimana telah dikemukakan di atas, ada beberapa saran yang perlu diperhatikan yakni pentingnya sosialisasi dan urun rembug (diskusi) Putusan MK terkait konstitusionalitas atas larangan perkawinan antar pegawai dalam satu kantor sebagai masukan Hakim Konstitusi di masa mendatang, ketika ada pengujian atas perubahan UU Ketenagakerjaan. Selain itu, seyogianya perlu penerangan sifat keberlakuan Putusan MK terhadap pihak-pihak yang terkait agar Putusan MK berlaku secara efektif agar memahami dan melaksanakan Putusan MK.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ali, Achmad. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).
- Ali, H. Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).
- Asikin, Zainal dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006).
- Astomo, Putera. *Ilmu Perundang-undangan: Teori dan Praktik di Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2018).
- Asy'ari, Syukri dkk., *Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012)*, (Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2013).
- Badriyah, Siti Malikhatus. *Sistem Penemuan Hukum Dalam Masyarakat Prismatik*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2016).
- Gunawan, M. Robertus Bambang *GRC (Good Governance, Risk Management, and Compliance): Konsep dan Penerapannya*, (Jakarta: Rajawali Persada, 2016).
- Huijbers, Theo *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, (Yogyakarta: Kanisius, 2015).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*, (Depok: Rajawali Pers, 2019).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011).

- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008).
- Palguna, ID.G. *Welfare State vs Globalisasi: Gagasan Negara Kesejahteraan Di Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2019).
- Prasetyo, Teguh dan Abdul Halim Barkatullah. *Filsafat, Teori, dan Hukum: Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).
- Sudjana, Eggi. *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Renaisan, 2005).
- Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2018).
- Triningsih, Anna dan Oly Viana Agustine, *Keadilan Sosial dalam Pengujian Undang-Undang: Tafsir Atas Putusan Mahkamah Konstitusi (2003-2018)*, (Depok: Rajawali Pers, 2019).

## **Jurnal**

- Alevenda, Saily M. *Love and Marriage In The American Workplace: Why No-Spouse Policies Don't Work*, *Journal of Labor and Employment Law*, Vol 1: 2, 1998.
- Anggono, Bayu Dwi. "Tertib jenis, Hierarki, dan Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan: Permasalahan dan Solusinya", *Masalah-masalah Hukum*, Jilid 47 Nomor 1 Januari 2018.
- Bisariyadi. "Menyibak Hak Konstitusional yang Tersembunyi", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Nomor 4 Volume 24 Oktober 2017.
- Safaat, Muchamad Ali dkk., "Pola Penafsiran Konstitusi Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi periode 2003-2008 dan 2009-2013", *Jurnal Konstitusi*, Volume 14 Nomor 2 Juni 2017.

Novenanty, Wurianalya Maria. "Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan", *Jurnal Ilmu Hukum Veritas Et Justitia*, Volume 2 Nomor 1 Juni 2016.

### **Majalah dan Laporan**

Laporan Kinerja OJK 2013.

Majalah Tempo, "Kartika Wiryoatmodjo: Nikah Sekantor", *Majalah Tempo*, Edisi 15 April 2018.

### **Internet**

BPJS Kesehatan. Sejarah Perjalanan Jaminan Sosial di Indonesia, <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail/2013/4>, diakses 25 November 2019.

Febrian Fachri, "BPJS Kesehatan Sesuaikan Aturan Larangan Menikah Sekantor", <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/12/21/p1afe7318-bpjs-kesehatan-sesuaikan-aturan-larangan-menikah-sekantor>, diakses 12 November 2019.

*Indah*, Amandemen PKB 2017-2019 Putuskan Sesama Pekerja Pertamina Boleh Menikah, <https://www.pertamina.com/id/news-room/energia-news/amandemen-pkb-2017-2019-putuskan-sesama-pekerja-pertamina-boleh-menikah>, diakses 29 November 2019.

PLN, *Profil Perusahaan*, <https://www.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, diakses pada 29 Maret 2019.

Sejarah Pertamina, <https://www.pertamina.com/id/sejarah-pertamina>, diakses 25 November 2019.

*Transformasi Bank Mandiri*, <https://www.bankmandiri.co.id/web/guest/tentang-kami>, diakses 28 Maret 2019.

Wiwoho, Bimo. "Pekerja Dilarang Menikahi Teman Sekantor Diminta Melapor", <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20171220080621-20-263656/pekerja-dilarang-menikahi-teman-sekantor-diminta-melapor>, diakses 12 November 2019.

### **Putusan Pengadilan**

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 105/PUU-XIV/2016 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Putusan MK Nomor 79/PUU-XV/2017 perihal Pengujian UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, tanggal 28 November 2017, hlm. 27-28.

Putusan MK Nomor 98/PUU-XVI/2018 perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas UU Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, tanggal 30 Januari 2019, hlm. 25-26.

Lampiran Surat Kepala Departemen Hukum Bank Indonesia Nomor 19/175/DHk/Srt/B perihal Tangapan Atas Permohonan Keterangan Tertulis Dari Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, tanggal 25 Juli 2017.

**Wawancara**

Wawancara dengan Bapak Rudi Suhartono (HC PT. Bank Mandiri) pada tanggal 17 Januari 2019.

Wawancara dengan Bapak Bambang Adi IG (Biro Hukum Kabag Penyuluhan, Advokasi, dan Informasi Hukum), Yully PN (Kasubag Penyuluhan), M. Ikrar Kasubag Hukum HKLN PHI), Febry Irarues (Staf HKCW ...), dan Muchlis Prasetio (Kasubag Hukum HKLN Binwasnaker & K3) pada 1 April 2019.

Wawancara dengan Ibu Cholis M. (Manajemen Strategis DESDM Bank Indonesia) Ruang Rapat Bonafide Departemen Hukum Gedung D lantai 7 Bank Indonesia pada tanggal 10 April 2019.

Wawancara dengan Bapak Agung Pramudianto (Manajer Evaluasi kebijakan ACMS), Bapak Giovany (Manajer Perencanaan Kebijakan ACMS), dan Bagus Setiawan (Human Capital Manajer Services) pada tanggal 28 Maret 2019.

Wawancara dengan OJK pada tanggal 9 April 2019.

## DAFTAR WAWANCARA

1. Apakah Bapak/Ibu mengetahui adanya Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945?
2. Apakah sebelum adanya Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terdapat larangan perkawinan dengan sesama rekan kerja di dalam perusahaan/instansi ini?
3. Apa alasan pihak manajemen menerapkan pembatasan atau larangan perkawinan antar-pegawai dengan sesama rekan kerja?
4. Dalam bentuk apa larangan tersebut dituangkan?
5. Bagaimana reaksi dari pegawai yang akan melangsungkan perkawinan dengan sesama rekan kerjanya?
6. Bagaimana sikap dan tanggapan manajemen perusahaan/instansi terhadap Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017?
7. Bagaimana dampak bagi perusahaan dan pegawai setelah adanya tersebut?
8. Bagaimana tindak lanjut dari perusahaan/instansi terkait putusan tersebut?
9. Dalam hal perusahaan/instansi tempat Bapak/Ibu bekerja saat ini belum melaksanakan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, langkah-langkah apa yang perlu dilakukan?
10. Apa harapan manajemen perusahaan/instansi jika di kemudian hari terdapat lagi pengujian konstitusionalitas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan isu hukum yang berbeda?
11. Khusus bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian BUMN, bagaimana sikap dan tindak lanjut Pemerintah terhadap Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017?