



Penerapan Larangan Perkawinan Antar Pegawai Dalam Satu Perusahaan

Valiant Sinka Zannuba Mukhson & Selamat Widodo

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Email: valiantsinka18@gmail.com & Selamatwidodo@ump.ac.id

Abstract

Marriage is a human right recognized by Article 1 of the Marriage Law and Article 28B paragraph (1) of the 1945 Constitution, which connects family life based on spiritual principles based on belief in One God. However, some companies still enforce rules that restrict marriage between employees, even though the Constitutional Court has annulled the policy based on Decision Number 13/PUU-XV/2017. This study examines the implementation of the verdict and the obstacles in its implementation, with a focus on PT Slamet Langgeng and Yayasan Hang Tuah Jakarta.

The method used in this study is normative-empirical based on rule of law, comparative, and case approaches, as well as analyzing qualitative data from direct observation and document review. The research indicates that although the ban has been declared invalid, the companies still apply the marriage ban.

The policy contradicts Constitutional Court Decision No. 13/PUU-XV/2017 which affirms that policies prohibiting marriage between fellow employees in the same company violate basic rights with the aim of getting married and building a family. The obstacles in implementing this decision are concerns about creating a less professional work environment and the potential for corruption, collusion and nepotism.

Keywords: *Marriage Prohibition; Constitutional Court Decision*

Abstrak

Perkawinan merupakan hak asasi yang diakui oleh Pasal 1 UU Perkawinan dan Pasal 28B ayat (1) UUD 1945, yang menghubungkan kehidupan keluarga berlandaskan prinsip spiritual berdasarkan Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Esa. Namun, beberapa perusahaan masih memberlakukan aturan yang membatasi perkawinan antar pegawai, meskipun Mahkamah Konstitusi telah menganulir kebijakan tersebut berdasarkan Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017. Penelitian ini mengkaji penerapan putusan tersebut dan hambatan pada pelaksanaannya, dengan fokus pada PT. Slamet Langgeng dan Yayasan Hang Tuah Jakarta.

Kajian ini dianalisis dengan metode normatif empiris berdasarkan pendekatan aturan hukum, perbandingan, dan kasus, serta menganalisis data kualitatif dari observasi langsung dan peninjauan dokumen. Penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun aturan larangan sudah dinyatakan tidak berlaku, perusahaan-perusahaan tersebut masih menerapkan aturan larangan perkawinan.

Kebijakan tersebut bertentangan dengan Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan kebijakan melarang perkawinan antara sesama pegawai di perusahaan yang sama melanggar hak dasar dengan tujuan menikah dan membangun keluarga. Hambatan dalam menerapkan putusan ini adalah kekhawatiran terciptanya lingkungan kerja yang kurang profesional serta munculnya potensi adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme

Kata Kunci: *Larangan Perkawinan; Putusan Mahkamah Konstitusi*

A. PENDAHULUAN

Pada Pasal 1 UU No.1 Tahun 1974 menjelaskan bahwa perkawinan adalah ikatan lahir batin suami-isteri yang bertujuan membangun keluarga dan rumah tangga yang bahagia dan abadi didasarkan pada ajaran BerKetuhanan Yang Maha Esa. Berdasarkan pasal tersebut, perkawinan memiliki hubungan yang kuat dengan agama, sehingga mengandung unsur spiritual, seperti yang tertuang pada sila pertama Pancasila, yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa.¹ Di Indonesia, memilih pasangan hidup merupakan hak setiap orang sesuai dengan ketentuan UUD NKRI Tahun 1945 Pasal 28B ayat 1 yang menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak membangun keluarga dan melanjutkan keturunan melalui pernikahan yang sah. Hak dasar setiap individu dalam negara mencakup hak untuk membentuk keluarga melalui pernikahan yang sah, yang diiringi dengan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pasangan hidup dalam kehidupan rumah tangga. Salah satu kewajiban tersebut adalah kewajiban suami untuk memberikan nafkah yang merupakan hak isteri, sebagaimana ada pada Al-Quran Surah Al-Baqarah ayat 233 yang menyatakan tanggung jawab seorang ayah adalah untuk memberikan makanan dan pakaian bagi ibu dengan cara yang layak. Tiap orang tidak diberi cobaan melebihi kemampuannya. Kewajiban memberi nafkah kepada keluarga adalah tugas suami sebagai pimpinan dalam rumah tangga.²

Pada zaman sekarang, banyak pasangan yang keduanya terlibat dalam dunia kerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan financial mereka, baik bekerja dalam perusahaan yang serupa atau untuk perusahaan lainnya.³ Namun beberapa perusahaan swasta maupun pemerintahan, menetapkan regulasi yang larangan menikah antara pekerja di perusahaan yang sama. Seperti yang diatur pada Pasal 153 huruf f UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang memperbolehkan adanya aturan larangan perkawinan antar pegawai selama diatur pada kontrak kerja, regulasi perusahaan, atau kesepakatan serikat pekerja. Dengan dikeluarkannya Keputusan MK No. 13/PUU-

¹ Ach Puniman. 2018. Hukum Perkawinan Menurut Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1974. *Yustitia* 19. no. 1. hlm.88

² Haris Hidayatullah. (2019). Hak dan Kewajiban Suami Istri dalam Al-Quran, *Jurnal Hukum Keluarga Islam*. 4(2). Hlm.145-146

³ Hervians VirDYa Jaya. (2019). Perspektif Hukum Islam Terhadap Larangan Menikah Satu Kantor. no. 13. Hlm. 16

XV/2017 mengatur tentang penghapusan aturan pembatasan perkawinan antara pegawai yang bekerja pada satu perusahaan. Dengan demikian, secara otomatis pembatasan menikah antara pegawai yang bekerja pada satu perusahaan yang tercantum pada kontrak kerja, regulasi perusahaan, atau kesepakatan serikat pekerja tidak berlaku lagi.

Setelah dikeluarkannya Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017, masih terdapat perusahaan-perusahaan yang menerapkan aturan larangan perkawinan tersebut. Pada Penelitian ini menemukan Perusahaan PT. Slamet Langgeng yang masih terdapat aturan bahwa suami istri tidak boleh berada dengan posisi staff berada dalam departemen yang sama. Aturan tersebut tertulis pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan hingga kini masih berlaku. Kemudian adapula pada Yayasan Hang Tuah Jakarta yang pada perjanjian kerja tertulis aturan larangan perkawinan antara pegawai yang bekerja pada satu perusahaan, dan apabila terjadi akibatnya diantara suami - istri wajib *resign*. Seiring dengan keberadaan Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 yang menghapus aturan pembatasan perkawinan di antara pegawai yang bekerja di perusahaan yang sama, perusahaan tidak dapat lagi memberlakukan aturan tersebut dengan alasan apapun. Adanya solusi terhadap hal tersebut yaitu dengan pemisahan divisi/departemen bagi antar pegawai yang melangsungkan perkawinan juga tidak dapat diterapkan pada suatu perusahaan karena akan menimbulkan terjadinya konflik diantara pegawai yang akan menikah sesama rekan di perusahaan yang sama. Hal tersebut sebagai akibat dari perusahaan dipandang masih melarang ikaatan pernikahan antara pegawai yang bekerja di perusahaan yang sama.⁴ Pada penelitian terdahulu mengkaji mengenai penerapan putusan MK pada PT.PLN dan Bank Mandiri. Pada penelitian tersebut, perusahaan sudah mengindahkan putusan dan diterapkan pada peraturan perusahaan, sedangkan penelitian ini mengkaji mengenai perusahaan yang masih menerapkan pembatasan perkawinan antar pegawai yang bekerja pada perusahaan yang sama setelah adanya keputusan MK No.13/PUU-XV/2017. Penelitian ini perlu dilakukan karena mengkaji mengenai perusahaan yang masih terdapat aturan

⁴ Ni Made Mahima Dyashinta, I Wayan Agus Vijayantera. (2021). Pemisahan Unit Kerja Terhadap Pekerja Akibat Terjadinya Perkawinan Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan. *JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)*. Vol.1 (1). Hlm.195

larangan perkawinan tersebut setelah dikeluarkannya Keputusan MK No.17/PUU-XV/2017.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode analisis hukum normatif empiris. Dalam kajian normatif empiris, fokus utamanya adalah norma hukum dan pelaksanaan hukum di masyarakat.⁵ Termasuk mengidentifikasi kendala atau hambatan dalam pelaksanaannya, menggunakan pendekatan: pendekatan aturan hukum, pendekatan perbandingan, pendekatan berdasarkan kasus. Kemudian data penelitian memanfaatkan data primer yang didapat dari wawancara dan data sekunder yang didapat dari kajian dokumen, serta di analisis dengan analisis kualitatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Penghapusan Larangan Perkawinan Antar Pegawai Dalam Satu Perusahaan Berdasarkan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 berawal dari adanya permohonan yang disampaikan oleh Pegawai PT. PLN yang pada dasarnya merupakan permohonan *judicial review* sehubungan dengan Pasal 153 Ayat (1) huruf f dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

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

Alasan diadakannya uji materil ini karena hak serta kewenangan konstitusi Pemohon telah terganggu akibat adanya aturan bahwa jika pegawai menikah pada satu perusahaan, salah satu diantaranya diwajibkan untuk mengundurkan diri atau dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur pada kontrak kerja, kebijakan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama sebagaimana yang tertuang dalam Pasal

⁵ *Wiwik Sri Widiarty. (2024). Buku Ajar Metode Penelitian Hukum, Yogyakarta: Publika Global Media, hlm.160*

153 Ayat (1) huruf f Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, selama ketentuan tersebut ada dalam perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama maka pekerja/buruh diwajibkan mematuhi aturan tersebut.

Setelah dikeluarkannya Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 yang menyebutkan hakim mahkamah konstitusi menyatakan bahwa Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada frasa yang menyebutkan "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28 B Ayat (1) yang menyebutkan bahwa setiap individu memiliki hak untuk membangun keluarga dan meneruskan keturunan dengan perkawinan yang sah. Begitu pula Pasal 28D Ayat (2) yang menyatakan setiap orang berhak untuk bekerja dan memperoleh kompensasi serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Serta Undang-Undang HAM terkhusus dalam Pasal 10 Ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap individu berhak untuk berkeluarga dan melanjutkan keturunan dengan pernikahan yang sah. Maka secara otomatis aturan pembatasan perkawinan yang terjadi antara sesama pegawai pada perusahaan yang sama sebagaimana tercantum pada kontrak kerja, regulasi perusahaan, atau kesepakatan serikat pekerja tidak berlaku lagi. Pelaku usaha tidak diperbolehkan lagi melaksanakan pemutusan kontrak kerja terhadap pegawai akibat memiliki hubungan perkawinan dalam satu perusahaan. Dengan demikian, Keputusan M No. 13/PUU-XV/2017 menegaskan bahwasanya hak dasar warga negara, termasuk hak untuk menikah dan membentuk keluarga, wajib dipenuhi.⁶ Disamping memperhatikan hak dasar pegawai, Mahkamah Konstitusi juga menilai hubungan antara pelaku usaha dan pegawai tidak senantiasa setara pada proses pembuatan perjanjian, termasuk kontrak kerja. Sebagai seseorang yang mencari pekerjaan, posisi

⁶ Ni Komang Eka Suartiningsih, dkk. (2023). Penghapusan Larangan Suami Istri Yang Bekerja Pada Perusahaan Yang Sama Sesuai Dengan Putusan MK No.13/PUU-XV/2017. *Lex Crimen*. Vol. XII (2). Hlm.8

pegawai cenderung lebih lemah. Pada kondisi ini, kebebasan dalam menyusun kontrak menjadi salah satu unsur keabsahan suatu perjanjian tidak dapat terlaksana.⁷

a. PT. Slamet Langgeng

Berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan menunjukkan bahwa narasumber tidak mengetahui secara tegas mengenai telah adanya penghapusan larangan perkawinan antara pegawai pada satu perusahaan. Namun, pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan ini, perkawinan antar pegawai diperbolehkan kecuali untuk staff. Staff diizinkan menikah dengan pegawai dari departemen lain.⁸ Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu kesepakatan yang merupakan hasil kesepakatan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar pada lembaga yang berwenang di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau asosiasi pengusaha yang berisi ketentuan mengenai syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 116, terdapat syarat-syarat untuk membuat perjanjian kerja bersama, antara lain:

- 1) Perjanjian kerja bersama disusun oleh serikat pekerja/serikat buruh atau federasi yang telah terdaftar di lembaga ketenagakerjaan yang berwenang, bersama dengan pemberi kerja atau kelompok pengusaha
- 2) Pembentukan perjanjian kerja bersama dilakukan melalui mekanisme diskusi bersama
- 3) Perjanjian kerja bersama harus disusun dengan cara tertulis menggunakan huruf latin dan bahasa Indonesia
- 4) Jika perjanjian kerja bersama disusun tanpa menggunakan bahasa Indonesia, oleh karena itu perjanjian tersebut wajib diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah. Terjemahan tersebut dinilai telah mematuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Setiap pekerja disuatu perusahaan memiliki hak untuk mendirikan serikat pekerja. Supaya diakui secara sah sebagai organisasi pekerja, serikat yang dibentuk wajib

⁷ Winda Wijayanti dan Alboin Pasaribu. (2020). Konstitusionalitas Perkawinan Antar Pegawai Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. *Jurnal Konstitusi*. Vol.17 (3). Hlm. 646

⁸ Narasumber 1, Wawancara HRD PT. Slamet Langgeng, (Purbalingga, 12 Desember 2024)

terdaftar pada lembaga yang berwenang dibidang ketenagakerjaan. Pendaftaran ini memberikan pengakuan resmi kepada serikat pekerja sebagai sebuah perkumpulan yang mempunyai wewenang, kewajiban, dan tanggung jawab atas anggotanya. Disamping itu, serikat pekerja yang telah terdaftar juga berhak bertindak atas nama pekerja dalam perumusan kerja bersama.⁹

- 1) Dampak bagi perusahaan terhadap adanya perkawinan antar pegawai yang bekerja pada perusahaan yang sama

Pada PT. Slamet Langgeng, pegawai yang bukan staff diperbolehkan untuk menikah sesama pegawai. Hal tersebut memiliki dampak bagi perusahaan. Dampak positif nya yaitu perusahaan dapat lebih mudah mendapatkan informasi apabila terjadi sesuatu terhadap pegawainya dan juga pegawai lebih enggan berbuat curang dalam bekerja karena alasan saling mengenal sehingga ada rasa sungkan. Sedangkan dampak negatif nya yaitu apabila salah satu dari pasangan tersebut tidak berangkat bekerja, maka ada kemungkinan pasangannya pun tidak berangkat bekerja juga.

- 2) Dampak bagi pegawai terhadap adanya perkawinan antar pegawai yang bekerja pada perusahaan yang sama

Perkawinan antar pegawai yang bekerja dalam perusahaan yang sama berdampak positif bagi pegawai karena dapat bekerja dalam perusahaan yang sama dengan pasangannya.

Adanya peraturan yang tidak mengizinkan staff menikah dengan rekan 1 departemen sebagaimana dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diterapkan bertujuan untuk menjaga profesionalitas dalam lingkungan kerja dan untuk meminimalkan potensi terjadinya konflik kepentingan yang dapat merusak integritas, menghindari dari perbuatan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) yang berpotensi muncul akibat hubungan personal yang terlalu dekat, sehingga dapat mempengaruhi objektivitas dan keadilan dalam pengambilan keputusan serta pemberian tanggung jawab di dalam perusahaan. Berdasarkan teori Kepatuhan hukum, yang mencerminkan pemahaman

⁹ Ruben L. Situmorang. (2013). Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 1(1), hlm.118

tentang manfaat hukum yang menghasilkan “kesetiaan” masyarakat kepada nilai hukum tersebut terwujud pada tindakan yang sepenuhnya mengikuti nilai hukum itu, yang dapat terlihat dan dirasa oleh sesama anggota masyarakat.¹⁰ PT. Slamet Langgeng belum sepenuhnya patuh terhadap Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 karena masih ada peraturan larangan staf menikah dengan rekan satu departemen yang mana ada pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal tersebut menjadikan munculnya kebijakan terbatas yang dapat mendiskriminasi pegawai.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengenai larangan adanya perkawinan antar staff yang berada dalam satu departemen yang dibuat berdasarkan perjanjian antara pihak pelaku usaha dengan serikat pekerja dan aturan tersebut bertujuan untuk menjaga lingkungan kerja yang profesional dapat dipandang bertentangan dengan Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 meskipun cakupannya terbatas, dilihat dari adanya tindakan diskriminasi, membedakan perlakuan antara staff dengan pegawai lainnya.

b. Yayasan Hang Tuah Jakarta

Berdasarkan UU No. 16 Tahun 2001 Pasal 1 Angka 1 Yayasan adalah badan hukum yang memiliki kekayaan terpisah dan dialokasikan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan yang tidak memiliki anggota.¹¹ Yayasan yang mempekerjakan orang untuk menjalankan kegiatannya dianggap sebagai badan hukum yang termasuk dalam kategori perusahaan, karena memiliki hubungan kerja dengan pegawai yang tunduk pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hal tersebut sejalan dengan Angka 6 huruf b Ketentuan Umum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Perusahaan adalah :

a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

¹⁰ <https://zriefmaronie.blogspot.com/2014/05/kesadaran-kepatuhan-hukum.html>. Diakses pada 22 Desember 2024

¹¹ Y. Sogar Simamora. (2012). Karakteristik, Pengelolaan dan Pemeriksaan Badan Hukum Yayasan di Indonesia. *Jurnal Rechtsvinding*. 1(2). hlm. 176

b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. “

hubungan kerja yang dimaksud tersebut berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 15 diartikan sebagai hubungan antara pelaku usaha dengan pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹² Oleh karena itu, meskipun yayasan tidak berorientasi pada keuntungan, namun karena mempekerjakan orang untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dan membayar upah atau imbalan lainnya, yayasan wajib patuh kepada aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hubungan kerja antara yayasan sebagai pemberi kerja dan pegawai yang bekerja di dalamnya menciptakan kewajiban hukum yang harus dipatuhi oleh para pihak, seperti tercantum pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penelitian di Yayasan Hang Tuah Jakarta, narasumber menyebutkan bahwa yayasan sudah mengetahui mengenai Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 mengenai penghapusan aturan pembatasan perkawinan di antara pegawai yang bekerja di satu perusahaan. Namun, hingga kini yayasan masih menerapkan peraturan tertulis yang tertuang dalam kontrak kerja mengenai larangan perkawinan antara pegawai di satu perusahaan. Aturan tersebut dijelaskan kepada calon pegawai saat penandatanganan kontrak kerja. Diketahui bahwa alasan yayasan ini masih menerapkan peraturan larangan tersebut dikarenakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional. Sudah ada sekitar 5-6 orang yang terkena dampak dari aturan tersebut. Konsekuensi yang didapatkan apabila antar pegawai dalam yayasan tersebut akan melangsungkan pernikahan, akibatnya salah satu diantara mereka diwajibkan untuk *resign* dari yayasan.¹³

Yayasan Hang Tuah belum sepenuhnya sesuai dengan teori kepatuhan hukum, karena menerapkan aturan yang tidak sejalan dengan Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017. Meskipun aturan tersebut dijelaskan dalam perjanjian kerja dan calon pegawai diberi pilihan untuk menandatangani atau tidak menandatangani kontrak

¹² <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apakah-relawan-yayasan-tunduk-pada-uu-ketenagakerjaan-1t5e621e242c57d/>. Diakses pada 22 Desember 2024

¹³ Narasumber 2, Wawancara Pegawai Yayasan Hang Tuah Jakarta, 17 Desember 2024

tersebut dan alasan profesionalitas diajukan, aturan tersebut tetap diskriminatif dan tidak sejalan dengan hukum yang berlaku.

2. Hambatan Perusahaan Dalam Menerapkan Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 Untuk Memberikan Izin Perkawinan Antar Pegawai Dalam Perusahaan Yang Sama

Pasca adanya Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 yang menghapus aturan larangan perkawinan antar pegawai yang bekerja di perusahaan yang sama, masih ada perusahaan yang melaksanakan aturan larangan pernikahan tersebut, dengan klausul yang membatasi perkawinan antar pegawai tersebut. Hal ini berarti, apabila antar pegawai tersebut akan menikah, akibatnya diantara mereka wajib keluar dari perusahaan atau di-PHK sesuai dengan kontrak kerja, regulasi perusahaan, atau perjanjian serikat pekerja peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama. Meskipun hal tersebut tidak dengan tegas disebutkan sebagai larangan nikah, perusahaan secara tidak langsung menganjurkan untuk tidak bekerja satu tempat dengan pasangan mereka.¹⁴ Dengan dikeluarkannya Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 ini, maka perusahaan yang sebelumnya memiliki peraturan mengenai larangan perkawinan tersebut akan mendapatkan hambatan dalam menerapkan putusan tersebut.

Pada PT. Slamet Langgeng terdapat kebijakan khusus yang tertuang di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang pada intinya aturan tersebut tidak serta merta melarang pernikahan antar pegawai secara menyeluruh, melainkan tidak boleh suami istri dengan posisi sebagai staff yang berada pada satu departemen. Apabila akan menjalankan Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 akan terdapat hambatan yaitu dikhawatirkan akan muncul konflik kepentingan dalam pengambilan keputusan, dan mempengaruhi profesionalitas di lingkungan kerja. Kemudian akan muncul potensi Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) jika ada pasangan yang berada pada departemen yang sama.

¹⁴ Gusti Ayu Ratih Damayanti. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Suami Istri Yang Bekerja Pada Satu Perusahaan Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. *UnizarLawReview*. Vol.3 (1). Hlm. 39

Pada Yayasan Hang Tuah Jakarta juga memiliki peraturan tertulis yang termuat dalam perjanjian kerja, dengan isi perjanjian yang pada intinya melarang adanya pasangan berada pada satu kantor yayasan. Apabila dari antar pegawai tersebut akan ada yang melangsungkan pernikahan, akibatnya salah satu diantara mereka wajib *resign* dari yayasan tersebut. Adanya aturan ini dibuat untuk terciptanya lingkungan kerja yang profesional. Apabila yayasan akan mengindahkan Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 maka yayasan mengkhawatirkan tercipta lingkungan pekerjaan yang tidak profesional dan cenderung akan membawa masalah personal dalam pekerjaan.¹⁵

Kebijakan perusahaan yang mempertahankan aturan larangan perkawinan antar pegawai tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan teori kepastian hukum. Meskipun alasan profesionalitas diangkat, kebijakan ini bertentangan dengan Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 yang menghapus legalitas larangan tersebut. Peraturan internal perusahaan dan yayasan yang melanggar Keputusan MK No. 13/PUU-XV/2017 menciptakan ketidakpastian hukum bagi pegawai. Pegawai tidak mendapatkan jaminan terhadap hak konstitusional mereka untuk menikah sebagaimana telah ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017. Kebijakan ini juga bisa dianggap diskriminatif dan melanggar hak asasi manusia. Kepastian hukum adalah perlindungan yang dapat dipertanggungjawabkan terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti seseorang akan mendapatkan sesuatu yang diinginkan dalam situasi tertentu.¹⁶

a. Hambatan teknis

- 1) Pegawai belum memahami implikasi hukum dari putusan MK, sehingga penerapannya belum maksimal¹⁷
- 2) Kurangnya sosialisasi terkait putusan pengujian undang-undang kepada masyarakat¹⁸

b. Hambatan Struktural

¹⁵ Narasumber 2, Wawancara Pegawai Yayasan Hang Tuah Jakarta, 17 Desember 2024

¹⁶ Siti Halilah, Mhd. Fakhurrahman Arif. (2021). Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli. *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*. Vol.4 (II). Hlm.61.

¹⁷ Narasumber 1, Wawancara HRD PT. Slamet Langgeng, (Purbalingga, 12 Desember 2024)

¹⁸ Humas MKRI. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=16150&menu=2>. Diakses pada 26 Desember 2024

Hilangnya objektivitas kerja dari hubungan kerja antara pegawai dan manajemen perusahaan.¹⁹

c. Hambatan Internal

- 1) Terciptanya lingkungan kerja yang tidak profesional
- 2) Menimbulkan potensi korupsi, kolusi, dan nepotisme

C. PENUTUP

Keputusan MK No.13/PUU-XV/2017 dalam penerapannya sebagian sudah dilaksanakan oleh perusahaan. Namun, masih ada pula perusahaan yang belum menerapkan. Akibat hukum nya yaitu peraturan perusahaan yang melarang antara pegawai menikah di satu perusahaan adalah batal demi hukum.

Adanya kekhawatiran terhadap konflik kepentingan dan pelanggaran profesionalitas, adanya potensi terjadinya korupsi, kolusi, dan nepotisme jika ada pasangan bekerja dalam satu departemen ataupun dalam departemen yang berbeda di satu perusahaan. Ada juga perusahaan yang tidak mengetahui mengenai adanya pembatalan aturan larangan perkawinan antara pegawai yang bekerja pada satu perusahaan akibat kurangnya sosialisasi terkait aturan tersebut.

¹⁹ KumparanNews. <https://kumparan.com/kumparannews/menikah-dengan-teman-sekantor-berpotensi-timbulkan-konflik-kepentingan/3>. Diakses pada 26 Desember 2024

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Widiarty, Wiwik Sri. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Yogyakarta: Publika Global Media

Jurnal:

- Eka Suartiningasih, Ni Komang, dkk. (2023). Penghapusan Larangan Suami Istri Yang Bekerja Pada Perusahaan Yang Sama Sesuai Dengan Putusan MK No.13/PUU-XV/2017. *Lex Crimen* Vol. XII (2)
- Halilah,S. dan Arif, M. F. (2021). Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli. *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*. Vol.4 (II)
- Hidayatullah, Haris. (2019). Hak dan Kewajiban Suami Istri dalam Al-Quran, *Jurnal Hukum Keluarga Islam*. 4(2)
- Mahima Dyashinta, Ni Made. Agus Vijayantera, I Wayan. (2021). Pemisahan Unit Kerja Terhadap Pekerja Akibat Terjadinya Perkawinan Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan. *JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)*. Vol.1 (1).
- Puniman, Ach. (2018). Hukum Perkawinan Menurut Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1974, *Yustitia* 19, no. 1
- Ratih Damayanti, Gusti Ayu. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Suami Istri Yang Bekerja Pada Satu Perusahaan Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017. *UnizarLawReview*. Vol.3 (1)
- Simamora, Y. Sogar. (2012). Karakteristik, Pengelolaan dan Pemeriksaan Badan Hukum Yayasan di Indonesia. *Jurnal Rechtsvinding*. 1(2)
- Situmorang, Ruben L. (2013). Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 1(1)
- Wijayanti, Winda dan Pasaribu, Alboin. (2020). Konstitusionalitas Perkawinan Antar Pegawai Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. *Jurnal Konstitusi*. Vol.17 (3)

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Disertasi

Jaya, H. V. (2019). Perspektif Hukum Islam Terhadap Larangan Menikah Satu Kantor. no. 13

Website:

Humas MKRI. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=16150&menu=2>. Diakses pada 26 Desember 2024

KumparanNews. <https://kumparan.com/kumparannews/menikah-dengan-teman-sekantor-berpotensi-timbulkan-konflik-kepentingan/3>. Diakses pada 26 Desember 2024

Maronie. (2014). Kesadaran & Kepatuhan Hukum. <https://zriefmaronie.blogspot.com/2014/05/kesadaran-kepatuhan-hukum.html>. Diakses pada 22 Desember 2024

Oktavira, Bernadheta Aurelia. Apakah Relawan Yayasan Tunduk pada UU Ketenagakerjaan. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/apakah-relawan-yayasan-tunduk-pada-uu-ketenagakerjaan-1t5e621e242c57d/>. Diakses pada 22 Desember 2024