

Konstitusionalitas Perkawinan Antar-Pegawai Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Constitutionality of Marital Tie between Fellow Co-worker after Decision of the Constitutional Court

Winda Wijayanti dan Alboin Pasaribu

Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara Mahkamah Konstitusi RI

Jl. Medan Merdeka Barat Nomor 6 Jakarta Pusat

E-mail: stillbest_leo@yahoo.com dan alboinpasaribu@gmail.com

Naskah diterima: 30-01-2020 revisi: 18-04-2020 disetujui: 27-08-2020

Abstrak

Kebijakan perusahaan atau instansi yang melarang seorang pegawai menikah dengan rekan kerja sering dianggap wajar untuk mencegah konflik kepentingan dan penurunan kinerja pegawai. Akibatnya pasangan pegawai itu berada pada pilihan yang sulit yakni terpaksa berhenti bekerja ataukah merahasiakan status perkawinan mereka. Mahkamah Konstitusi menilai bahwa ketentuan di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membuka ruang bagi perusahaan/instansi untuk menerbitkan larangan demikian adalah inkonstitusional. Hal ini bertentangan dengan hak untuk bekerja yang diatur dalam UUD 1945. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum doktrinal, menunjukkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 mengenai konstitusionalitas perkawinan antar-pegawai dalam perusahaan yang sama belum sepenuhnya dipatuhi. Beberapa kantor yang masih menerapkan larangan ikatan perkawinan antar-pegawai hendaknya segera mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak dalam rangka melindungi hak konstitusional pegawai sekaligus kepentingan perusahaan.

Kata kunci: konstitusionalitas, perkawinan, antar-pegawai, Putusan Mahkamah Konstitusi.

Abstract

Company or institutional policy that ban an employee from marrying fellow co-worker is often considered reasonable to prevent conflicts of interest and a decline in employee performance. As a result, the employee's spouse has the difficult choice whether forced to quit their job or keeping their relationship a secret. The Constitutional Court evaluated in Act Number 13 of 2003 concerning Manpower which opens space for companies or institute to issue such prohibitions is unconstitutional. Such prohibition is against the right to work stipulated in the 1945 Constitution. Through a doctrinal legal research method, this research shows that decision of the Constitutional Court Number 13/PUU-XV/2017 regarding the constitutionality of marriage fellow co-worker in the same company has not been fully complied with. Several offices that are still implementing the prohibition on marital ties between employees should immediately find solutions that are acceptable to all parties in order to protect employees' constitutional rights as well as company interests.

Keywords: *constitutionality, marital tie, fellow co-worker, decision of the Constitutional Court.*

PENDAHULUAN

Mahkamah Konstitusi (MK) sebagai pelaku kekuasaan kehakiman memiliki wewenang untuk menguji Undang-Undang (UU) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945).¹ Dalam perkembangannya, MK juga berwenang melakukan pengujian atas peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perpu) terhadap UUD 1945. Hal ini disebabkan karena Perpu melahirkan norma hukum yang akan dapat menimbulkan status hukum baru, hubungan hukum baru, dan akibat hukum baru yang kekuatan mengikatnya sama dengan Undang-Undang.²

Kewenangan MK dalam menguji undang-undang selalu menjadi perhatian banyak kalangan sebab putusan-putusannya merumuskan arah politik hukum ke depan atas suatu persoalan. Salah satu diantaranya adalah terkait dengan larangan perkawinan dengan rekan kerja dalam satu kantor. 8 (delapan) pegawai dan mantan pegawai PT. Perusahaan Listrik Negara/PLN (Persero) mengajukan permohonan pengujian konstitusionalitas Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-

¹ Ketentuan Pasal 24C ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 mengatur bahwa MK berwenang menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik, memutus perselisihan tentang hasil pemilu, dan wajib memberikan putusan atas pendapat DPR mengenai dugaan pelanggaran oleh Presiden dan/atau Wakil Presiden menurut Undang-Undang Dasar.

² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009, tanggal 8 Februari 2010, perihal Pengujian Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, h. 21.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Para pemohon mendalilkan bahwa ketentuan itu bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) UUD 1945 berbunyi “*Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah*” dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 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 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*”. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 14 Desember 2017, MK menyatakan bahwa frasa “*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*” dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Ketentuan itu sebelum dinyatakan inkonstitusional menjadi dasar perusahaan untuk membatasi pegawai menikah dengan rekan kerja sekantor. Perusahaan dapat mengatur perjanjian kerja, peraturan internal perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melarang seorang pegawai mengikatkan diri pada perkawinan dengan sesama pegawai di perusahaan. Kebijakan berupa larangan ini sering dianggap sebagai suatu kelaziman dalam kode etik, perjanjian kerja, atau peraturan internal perusahaan untuk mencegah konflik kepentingan dan penurunan kinerja pegawai. Akibatnya pasangan pegawai itu berhadapan pilihan sulit. *Pertama*, salah satu atau keduanya dapat diberhentikan. *Kedua*, tetap merahasiakan hubungan perkawinannya meskipun beresiko akan diketahui pihak manajemen.

Perkawinan yang sah dengan tujuan untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan adalah salah satu hak konstitusional yang dijamin dan dilindungi oleh Pasal 28B ayat (2) UUD 1945. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (UU Perkawinan) berbunyi “*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.*” Larangan perkawinan karena

alasan pekerjaan tidak ada dalam UU Perkawinan, akan tetapi 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 itu.

Merujuk keterangan tertulis Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO),³ sebelum lahirnya UU Ketenagakerjaan terdapat Keputusan Direksi Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) Nomor 6 Tahun 1973 tentang Pernikahan Antar Pegawai BAPINDO (sekarang Bank Mandiri). APINDO melarang pekerja/buruh memiliki ikatan darah, hubungan suami istri diterapkan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengacu pada prinsip penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*), kesetaraan (*equality*), dan tidak diskriminatif sesuai Surat Edaran Menteri BUMN Nomor SE-06/MBU/2014 tentang Pencegahan Praktek Nepotisme di BUMN. Surat Edaran ini ditindaklanjuti oleh manajemen perbankan seperti Bank Negara Indonesia (BNI) pada Pasal 69 Perjanjian Kerja Bersama BNI Tahun 2015.⁴

Dalam keterangan tertulisnya kepada MK, PT. PLN (Persero) menyebutkan bahwa latar belakang kesepakatan antara PLN dan Serikat Pekerja melarang perkawinan antarpegawai pada Addendum Kedua Perjanjian Kerja Bersama tanggal 11 Oktober 2013 adalah mencegah konflik kepentingan dan kolusi yang berpengaruh atas kepentingan bisnis, menimbulkan hambatan dalam pembinaan karir pegawai (*talent pool*), dan banyaknya permintaan/penolakan mutasi yang mengganggu profesionalisme kerja. Memperhatikan karakteristik perusahaan dengan transaksi resiko tinggi, aspek yuridis terkait kebebasan berkontrak, hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, serta kewenangan direksi menjalankan pengurusan perseroan sebagai jaminan hukum pengusaha menjalankan usaha, maka kebijakan larangan ikatan perkawinan antar-pegawai adalah jaminan hukum bagi pengusaha untuk menjalankan usaha dengan layak dan profesional, serta menjamin pekerja dalam hubungan kerja yang profesional untuk penghidupan yang layak.⁵

³ Keterangan APINDO dalam persidangan tanggal 15 Mei 2017 dan Risalah Sidang Perkara Nomor 13/PUU-XV/2017 tanggal 15 Mei 2017.

⁴ Lihat dalam bagian Duduk Perkara pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, h. 32-33. 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 mengingkarkan 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."

⁵ *Ibid.*, h. 35-42.

Tulisan ini berupaya mengangkat persoalan latar belakang perusahaan/instansi mengatur pembatasan perkawinan antar pegawai dan tindak lanjut yang dilakukan pascaputusan MK, serta upaya penegakan putusan MK. Penelitian ini penting dan menarik sebab banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan serupa. Penelitian ini melalui metode penelitian hukum normatif⁶ atau doktrinal, mengacu pada norma hukum dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma yang hidup dan berkembang di masyarakat.⁷ Bahan dikumpulkan melalui studi literatur dan wawancara. Wawancara terhadap beberapa perusahaan/instansi, khususnya departemen atau bagian yang menangani urusan hukum dan sumber daya manusia, dilakukan guna mendapatkan keterangan mengenai alasan pembatasan perkawinan antar pegawai dan tindak lanjut putusan MK pada masing-masing perusahaan/instansi tersebut.

PEMBAHASAN

A. Latar Kebijakan dan Tindak Lanjut Putusan MK oleh Perusahaan/Instansi

Terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 memberikan harapan akan jaminan pemenuhan hak untuk mendapatkan pekerjaan dan hak untuk membentuk keluarga sebagaimana diatur oleh UUD 1945. Putusan ini menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh tersebut memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam sebuah perusahaan yang sama.

Aturan yang membatasi perkawinan seorang pegawai dengan rekan kerjanya dalam satu kantor biasanya dituangkan dalam peraturan internal atau perjanjian kerja. Sebagai pemberi kerja, pengusaha atau manajemen perusahaan/instansi memegang kendali yang kuat dalam merumuskan aturan internal dan perjanjian kerja yang diberlakukan bagi seluruh karyawan. Melalui wawancara secara formal terhadap 5 (lima) perusahaan/instansi, berikut ini dikemukakan bagaimana respons perusahaan/instansi atas putusan MK yang membatalkan frasa "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan.

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, cet. 13, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011, h. 14.

⁷ H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, h. 105.

1. PT. PLN (Persero)

Sekilas mengenai keberadaan Perusahaan Listrik Negara (PLN), perusahaan ini berawal dari adanya Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara yang bergerak di bidang listrik, gas, dan kokas. Pada tahun 1965, perusahaan yang menangani listrik dan gas dipisah. Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1972, status PLN ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994, status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum.⁸

Ketentuan yang membatasi perkawinan pegawai dengan sesama pegawai PLN sudah sejak lama dibentuk dan sempat dicabut. Larangan perkawinan antar-pegawai kembali berlaku pada tahun 2011. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 025.K/DIR/2011 tentang Perkawinan Antar Pegawai menegaskan dalam hal terjadi perkawinan antar pegawai, keduanya harus melaporkan perkawinan tersebut dengan menyerahkan fotokopi akta perkawinan disertai surat pengunduran diri salah satu pegawai paling lambat 1 (satu) bulan setelah tanggal perkawinan. Masing-masing pegawai yang tidak melakukan pelaporan dikenakan sanksi disiplin berat.

Kebijakan didukung oleh seorang *Vice President* PLN yang mengundurkan diri, karena menikah dengan seorang pegawai dalam satu kantor.⁹ Praktek pengunduran diri ini menjadi kebiasaan di perusahaan. Kebiasaan itu lalu diperkuat dalam *addendum* Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disetujui oleh direksi dan serikat pekerja. Hal ini sudah lama terimplementasi baik sampai ketika beberapa pegawai dan mantan pegawai PLN mengajukan permohonan *judicial review* ke MK.

Dalam wawancara dikemukakan bahwa perkawinan antar pegawai dalam satu kantor memunculkan potensi kecurangan (*fraud*), padahal uang perolehan PT. PLN (Persero) berasal dari uang negara yang bersubsidi. Terlebih lagi jika suami dan istri pada posisi yang sama, maka potensi *fraud* semakin besar.

⁸ PLN, *Profil Perusahaan*, <https://www.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, diakses 29 Maret 2019.

⁹ Wawancara terhadap PT. PLN (Persero) pada tanggal 28 Maret 2019 di Jakarta.

Hal inilah yang berusaha dicegah oleh perusahaan dengan melakukan audit sebagai anti *fraud* yang berbiaya sangat besar. Besarnya biaya yang dikeluarkan menyebabkan manajemen perusahaan mengambil kebijakan yang melarang pegawai menikah dengan sesama rekan kerjanya dalam peraturan internal.

Menanggapi terbitnya putusan MK, manajemen PT. PLN (Persero) kembali memperbolehkan karyawannya untuk melangsungkan perkawinan dengan sesama rekan kerja tanpa harus mengundurkan diri. Kebijakan terbaru ini dituangkan dalam Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 1538.P/DIR/2018 tentang Perkawinan Antar Pegawai. Peraturan terbaru yang ditetapkan pada tanggal 27 Juli 2018 ini mencabut kebijakan sebelumnya yang melarang perkawinan antar pegawai. Sekalipun ditetapkan sekitar 7 (tujuh) bulan setelah MK membacakan putusannya pada tanggal 14 Desember 2017, namun Peraturan Direksi tersebut dinyatakan mulai berlaku pada tanggal yang sama dengan diucapkannya putusan MK.

Demi menegakkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), menghindari konflik kepentingan dalam tugas kedinasan pegawai, dan menjaga keadaan kondusif di lingkungan perusahaan, perkawinan antar pegawai PLN boleh dilangsungkan sepanjang memenuhi persyaratan. Adapun persyaratan dimaksud yaitu: (i) melaporkan perkawinan tersebut kepada divisi/bidang sumber daya manusia; (ii) tidak diperkenankan memegang posisi jabatan pada Unit Induk/Divisi yang sama; (iii) melakukan mutasi pegawai dalam hal pegawai yang melakukan perkawinan dengan sesama rekan kerjanya berada pada Unit Induk/Divisi yang sama.¹⁰

Dari hasil wawancara dikemukakan pula adanya kendala teknis operasional, antara lain kesulitan pemindahan pegawai dan besarnya biaya yang ditanggung oleh PLN. Berdasarkan kebijakan internal perusahaan, perpindahan pegawai atas permintaan sendiri (APS) hanya dapat diajukan satu kali. Untuk sementara waktu, pengajuan mutasi atas inisiatif pribadi tidak terlalu menjadi masalah. Namun, banyak bidang kerja/unit bisnis (*core business*) yang ditangani oleh perusahaan dapat menyebabkan seorang pegawai beberapa kali berpindah tempat kerja, sehingga mutasi berjalan lebih cepat dari APS. Adanya mutasi inilah yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja (*turn over*) sehingga menjadi masalah di masa mendatang.

¹⁰ Pasal 3 Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 1538.P/DIR/2018 tentang Perkawinan Antar Pegawai.

2. Bank Indonesia (BI)

Sesuai ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia sebagaimana telah diubah terakhir dengan 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 (UU BI), BI bertujuan untuk mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Bank sentral Indonesia ini memiliki kantor perwakilan di dalam dan luar negeri, serta bidang pekerjaan yang saling berkaitan (*job family*). Jumlah pegawai diperkirakan mencapai 6.000 orang dan *job family* yang dimaksud yaitu sistem pembayaran, moneter, Stabilitas Sistem Keuangan (SSK), *supporting (enabler)*, dan *market*. Jumlah pegawai yang cukup besar dan *job family* yang erat kaitannya sangat memungkinkan terjadinya perkawinan antar pegawai di instansi ini.

Sebelum kebijakan larangan perkawinan di antara sesama pegawai BI ditetapkan pada tahun 1999, para pegawai di instansi ini masih diperbolehkan memiliki ikatan pernikahan dengan sesama rekan kerjanya. Hal ini terjadi sekitar tahun 1980, namun menimbulkan dampak pada pengambilan keputusan. Pembatasan perkawinan antar pegawai di lingkungan BI semakin tegas dengan diberikannya independensi untuk mengatur sumber daya manusianya sendiri melalui Peraturan Dewan Gubernur (PDG)¹¹ berdasarkan Pasal 44 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (3) UU BI.¹²

Dalam wawancara terungkap bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 belum dapat diimplementasikan dan masih dalam tahap pengkajian. BI memiliki peraturan internal yang membatasi atau melarang perkawinan antar-pegawai dalam satu kantor. Pegawai yang memiliki ikatan perkawinan dengan sesama pegawai akan diberhentikan dengan hormat, yakni salah satu di antara mereka yang memiliki masa kerja lebih pendek. Latar belakang BI menerapkan aturan ini adalah untuk menegakkan tata kelola yang baik (GCG) dan melindungi kepentingan lembaga demi menghindari potensi

¹¹ 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."

¹² 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." Sedangkan Pasal 44 ayat (3) UU BI berbunyi, "Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Dewan Gubernur."

konflik kepentingan, *fraud*, dan subjektivitas pekerjaan dengan pemberian *reward* dan *punishment*, promosi, serta mutasi.¹³

Informasi pembatasan perkawinan antar pegawai ini sudah disampaikan oleh BI sejak awal seleksi calon pegawai. Informasi disampaikan sedini mungkin untuk mencegah penipuan (*fraud*), konflik kepentingan (*conflict of interest*), perputaran uang yang cukup cepat, dan menjaga profesionalisme. Seorang calon pegawai yang menyatakan setuju atas setiap persyaratan yang berlaku membubuhkan tanda tangan sebagai pertanda untuk tunduk pada ketentuan tersebut. Oleh karena itu, apabila terjadi pelanggaran, maka yang bersangkutan dikenakan sanksi pemberhentian.

BI membutuhkan waktu untuk mempertimbangkan secara matang dan mengkaji lebih lanjut dampak perkawinan antar pegawai dalam satu kantor terhadap gaji, penempatan, dan karir pegawai, penanganan mitigasi risiko, serta kemungkinan konflik yang akan terjadi diantaranya. Dampak perkawinan antar pegawai dapat mengganggu profesionalisme pegawai sebab tugas dan tanggung jawab yang dikelola BI cukup sensitif. Untuk menjaga obyektivitas dan mencegah konflik itulah BI selalu melakukan *review* kode etik dan perilaku pegawai melalui PDG BI yang berlaku internal, serta melakukan audit dan pemantauan para pegawai.

3. Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

Meskipun tidak disebut secara eksplisit di dalam UUD 1945 dan dibentuk hanya melalui Undang-Undang oleh lembaga yang berwenang, OJK memiliki *constitutional importance*¹⁴ dalam menjalankan fungsinya untuk menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan.¹⁵ Dengan keberadaannya saat ini, pengaturan dan pengawasan perbankan beralih dari BI ke OJK. Demikian pula pengaturan dan pengawasan di sektor pasar modal, perasuransian, dana pensiun, lembaga pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan yang sebelum dipegang oleh Menteri Keuangan dan Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan kini sudah beralih ke OJK.

OJK dipimpin oleh Dewan Komisiner yang bersifat kolektif dan kolegial dengan jumlah 9 (sembilan) orang. Sebagaimana halnya BI, OJK juga

¹³ Wawancara terhadap Bank Indonesia pada tanggal 10 April 2019 di Jakarta.

¹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 25/PUU-XII/2014, tanggal 4 Agustus 2015, perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, h. 288.

¹⁵ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (UU OJK).

memiliki kewenangan mandiri mengelola urusan kepegawaiannya sendiri. Pengaturan mengenai kepegawaian lembaga ini diatur dengan Peraturan Dewan Komisioner.¹⁶ Di dalam struktur kelembagaan OJK terdapat Komite Etik yang bertugas mengawasi kepatuhan Dewan Komisioner, pejabat, dan pegawai OJK terhadap kode etik.¹⁷

Terungkap di dalam wawancara dengan OJK bahwa lembaga ini masih menerapkan kebijakan yang melarang perkawinan antar pegawai. Larangan ini tertuang dalam Pasal 4 Peraturan Dewan Komisioner OJK Nomor 34/PDK.02/2013 tentang Perkawinan Antar Pegawai. Regulasi internal ini juga menentukan apabila seorang pegawai memiliki ikatan perkawinan dengan sesama pegawai OJK, maka salah satu pegawai wajib mengundurkan diri atau dikenai sanksi administratif. Aturan ini bersifat mengikat seluruh pejabat dan pegawai di lingkungan OJK. Adapun perkawinan yang dilakukan sebelum terbentuknya OJK tidak terkena dampak adanya regulasi tersebut.¹⁸

Setidaknya terdapat 3 (tiga) alasan mengapa putusan MK dianggap tidak mengikat OJK. *Pertama*, hubungan antara OJK dengan pegawainya tidak berdasarkan hubungan antara buruh dengan pengusaha yang harus tunduk UU Ketenagakerjaan. *Kedua*, fasilitas pegawai OJK dalam Peraturan Bank Indonesia (PBI) juga tidak ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan, bahkan jauh lebih baik dibandingkan UU Nomor 13 Tahun 2003. *Ketiga*, pegawai OJK tunduk kepada peraturan internal. OJK sebelumnya memberlakukan masa transisi, dimana perkawinan antar pegawai yang terjadi sebelum tanggal 6 November 2013 diperbolehkan, dan setelahnya menjadi tidak boleh. Bahkan diskusi kelompok terpumpun (*focus group discussion/FGD*) yang dilakukan oleh OJK justru menyatakan bahwa putusan MK bersifat individual.

Kebijakan pembatasan perkawinan antar pegawai OJK dilakukan secara persuasif. Pemberitahuan kebijakan ini diinformasikan melalui perjanjian kerja yang ditandatangani oleh calon staf sebelum menjadi pegawai tetap OJK. Setiap pegawai wajib tunduk atas larangan di antaranya tidak memiliki suami/isteri atau pertalian darah dengan sesama pegawai OJK. Selain alasan profesionalisme, tujuannya adalah kebutuhan pengembangan melalui penempatan pegawai. Alasan lain yang menjadi pertimbangan adalah fasilitas

¹⁶ Pasal 27 ayat (3) UU OJK menyatakan, "Ketentuan lebih lanjut mengenai kepegawaian diatur dengan Peraturan Dewan Komisioner."

¹⁷ Pasal 1 angka 21 UU OJK menyatakan, "Komite Etik adalah organ pendukung Dewan Komisioner yang bertugas mengawasi kepatuhan Dewan Komisioner, pejabat dan pegawai OJK terhadap kode etik."

¹⁸ Wawancara terhadap Otoritas Jasa Keuangan pada tanggal 9 April 2019 di Jakarta.

kepegawaian yang akan ditanggung oleh OJK apabila seseorang memiliki ikatan perkawinan di antara sesama pegawai.

4. Bank Mandiri

Bank Mandiri yang memiliki sekitar 30.000 karyawan¹⁹ berdiri tanggal 2 Oktober 1998 merupakan hasil restrukturisasi perbankan oleh pemerintah. Sebanyak 4 (empat) bank pemerintah, yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri pada bulan Juli 1999.²⁰ Sebagaimana telah dikemukakan di awal tulisan, salah satu dari keempat bank ini, yakni Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO) telah menerapkan pembatasan perkawinan antar pegawai melalui Keputusan Direksi Nomor 6 Tahun 1973.

Sebelum terbitnya putusan MK, benar adanya kebijakan larangan perkawinan antar-pegawai dalam sebuah bank yang sama. Seorang pegawai harus mengundurkan diri jika diketahui telah mengikatkan diri dalam status perkawinan dengan sesama rekan kerjanya. Usai dibacakannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, Bank Mandiri menindaklanjutinya dengan segera menetapkan peraturan internal. Hal ini dilakukan karena putusan MK dianggap setara dengan Undang-Undang. Sebelum menetapkan peraturan internal berupa petunjuk teknis, mereka telah mengadakan beberapa kali pertemuan untuk membahas putusan MK dengan bank-bank lainnya seperti Bank Negara Indonesia (BNI) dan Bank Rakyat Indonesia (BRI).

Putusan MK berimplikasi banyak terhadap Bank Mandiri. *Pertama*, fasilitas tanggungan keluarga dan fasilitas kesehatan. *Kedua*, ketika suami dan istri bekerja pada sebuah lokasi kerja yang sama, maka perusahaan akan memindahkan salah satu dari mereka ke unit kerja atau kantor cabang yang berbeda. Kebijakan ini diatur secara hati-hati agar tidak merugikan perusahaan karena *risk credit* dan *human capital*, serta risiko pengelolaan (*risk management*) demi mencegah konflik kepentingan. *Ketiga*, lebih aktif memperhatikan promosi dan mutasi untuk mencegah konflik di dalam perusahaan.²¹ Menurut Kartika Wirjoatmodjo (Direktur Utama), sebelum MK membatalkan larangan menikah antar-rekan sekantor, Bank Mandiri sering

¹⁹ Majalah Tempo, "Kartika Wiryoatmodjo: Nikah Sekantor", *Majalah Tempo*, Edisi 15 April 2018.

²⁰ Transformasi Bank Mandiri, <https://www.bankmandiri.co.id/web/guest/tentang-kami>, diakses 28 Maret 2019.

²¹ Wawancara terhadap Bank Mandiri pada tanggal 17 Januari 2019 di Jakarta.

kehilangan pegawai dan biasanya yang mengundurkan diri adalah pegawai yang lebih berprestasi dari pasangannya. Setelah putusan MK ini Bank Mandiri mengatur penempatan karyawan yang berpasangan tidak di unit yang saling mempengaruhi seperti unit operasi dan bisnis.²²

5. Kementerian Ketenagakerjaan

Kementerian Ketenagakerjaan merupakan salah satu organ kementerian yang bertanggung jawab atas urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan klasifikasi urusan pemerintahan setiap kementerian, bidang ketenagakerjaan masuk ke dalam kelompok urusan pemerintahan yang ruang lingkupnya disebutkan dalam UUD 1945.²³ Fungsi Kementerian ini antara lain meliputi perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja.²⁴

Meskipun tidak terkena dampak dari adanya putusan MK karena para pegawainya berstatus pegawai negeri sipil,²⁵ setidaknya terdapat 3 (tiga) putusan MK yang ditindaklanjuti dengan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan.²⁶ Dikeluarkannya surat edaran dimaksudkan untuk menghindari kesalahan tafsir atas putusan MK, meskipun tidak semua putusan MK terkait UU Ketenagakerjaan ditindaklanjuti dengan lahirnya surat edaran dari Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam kaitannya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, walaupun tidak terdapat aturan kebijakan berbentuk surat edaran yang mendorong kepatuhan seluruh perusahaan terhadap putusan MK tersebut, namun Kementerian Ketenagakerjaan memberikan dukungan penuh adanya putusan ini.

Kementerian Ketenagakerjaan melakukan evaluasi setiap peraturan internal perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama agar memenuhi kualitas syarat kerja sesuai standar UU Ketenagakerjaan.²⁷

²² Majalah Tempo, *loc.cit.*

²³ Lihat Pasal 4 dan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara.

²⁴ Pasal 3 Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan.

²⁵ Regulasi khusus terkait aparatur sipil negara diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

²⁶ JDIH KEMENAKER, <https://jdih.kemnaker.go.id/jdih.php?hal=semuaperaturanseisemen&semua nomor=&semuatahun=0&semuajudul=mahkamah+konstitusi>, diakses 28 Januari 2020. Ketiga surat edaran yang dimaksud yaitu SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1/MEN/I/2015, tanggal 17 Januari 2015; SE Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.7/MEN/IX/2014, tanggal 24 September 2014; dan SE Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, tanggal 7 Januari 2005.

²⁷ Wawancara terhadap Kementerian Ketenagakerjaan pada tanggal 1 April 2019 di Jakarta.

Dalam hal ini pemeriksaan yang dilakukan mencakup hingga substansi yang tertuang dalam regulasi perusahaan maupun perjanjian kerja yang dibentuk apakah telah sesuai dengan ketentuan undang-undang atau tidak. Termasuk putusan-putusan MK mengenai hak-hak para pekerja/buruh. Bahkan Menteri Ketenagakerjaan kala itu juga memastikan bahwa pemerintah akan mematuhi putusan MK dan menghimbau agar para karyawan berani melaporkan perusahaan tempatnya bekerja yang tidak memperbolehkan pasangan suami-istri dalam satu kantor.²⁸

B. Mendorong Kepatuhan terhadap Putusan MK

Hukum sebagai kaidah sosial terkait erat dengan nilai (*values*) berlaku dalam suatu masyarakat, sebagaimana pendapat Brian Z. Tamanaha dalam teori cermin (*The Mirror Theory*) bahwa hukum adalah cermin nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat.²⁹ Keadilan menurut Aristoteles, salah satunya adalah keadilan distributif yaitu keadilan kepada setiap orang sesuai profesi atau jasanya agar orang-orang yang memiliki kedudukan sama diperlakukan sama di hadapan hukum.³⁰ Keadilan tercapai ketika kepentingan perusahaan/instansi dan kepentingan para pegawainya terhimpun melalui pemenuhan hak konstitusional pegawai atau pemberian kesejahteraan lebih sebagai kompensasi atas jasa/pengorbanannya bagi perusahaan/instansinya.

Sejalan dengan adagium "*ubi societas ibi ius*", kehadiran hukum di tengah masyarakat tidak dapat dipisahkan. Terlebih lagi penegasan Indonesia sebagai negara hukum dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menyiratkan maksud bahwa kehidupan bermasyarakat dan bernegara dikendalikan oleh hukum. Setiap keputusan dan tindakan penguasa maupun rakyat harus berdasarkan hukum. Dalam kedudukannya sebagai hukum tertinggi, maka konstitusi menjadi dasar pembentukan peraturan-peraturan lainnya yang secara hirarkis berada di bawahnya. Dengan demikian, supremasi hukum dengan sendirinya berarti juga supremasi konstitusi.³¹

Aktivitas pengujian norma undang-undang oleh MK merupakan upaya menjadikan konstitusi sebagai hukum yang hidup dalam masyarakat. Putusan-

²⁸ Fersita Felicia Facette, "Dipecat karena Menikah dengan Teman Kantor, Menaker: Laporkan Saja", <https://www.jawapos.com/nasional/03/09/2018/dipecat-karena-menikah-dengan-teman-kantor-menaker-laporkan-saja/>, diakses pada 10 April 2019.

²⁹ Bryan Z. Tamanaha, *A General Jurisprudence of Law and Society*, (2006) sebagaimana dikutip dalam Siti Malikhatun Badriyah, *Sistem Penemuan Hukum Dalam Masyarakat Prismatic*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, h. 5.

³⁰ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers, 2018, h. 11.

³¹ Tim Penyusun Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2010, h. 8.

putusan MK memberikan arah pengaturan yang terdapat dalam undang-undang. Oleh karenanya, tindak lanjut putusan MK dijadikan sebagai salah satu materi muatan yang harus diatur dengan undang-undang berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU PPP). Pasal 10 ayat (1) huruf d UU PPP menyatakan, "*Materi muatan yang harus diatur dengan Undang-Undang berisi: d. tindak lanjut atas putusan Mahkamah Konstitusi;*". Selain itu, perubahan undang-undang akibat putusan MK juga menjadi salah satu dasar pemuatan daftar kumulatif terbuka dalam program legislasi nasional (Prolegnas) sebagaimana bunyi Pasal 23 ayat (1) huruf b UU PPP yang menyatakan, "*Dalam Prolegnas dimuat daftar kumulatif terbuka yang terdiri atas: b. akibat putusan Mahkamah Konstitusi;*".

Suatu kebijakan efektif di masyarakat, ketika warga masyarakat memiliki kesadaran untuk mematuhi hukum. Derajat kepatuhan masyarakat terhadap hukum sebagai salah satu indikator berfungsinya hukum.³² Kesadaran hukum terkait pengetahuan hukum, pemahaman hukum, penataan hukum, pengharapan terhadap hukum, dan peningkatan kesadaran hukum. 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.³³

Penerapan hukum membutuhkan pengawasan agar pelaksanaannya ditaati oleh masyarakat. Menurut Bagir Manan, untuk menjaga kaidah konstitusional tidak dilanggar atau disimpangi (baik Undang-Undang Dasar dan peraturan perundang-undangan, maupun tindakan-tindakan pemerintah lainnya), maka perlu badan dan tata cara pengawasan.³⁴ Sistem pengawasan, dikatakan Mauro Cappelletti, adalah pengawasan secara yudisial (*judicial review*) oleh badan atau badan-badan yudisial, sedangkan pengawasan secara politik yaitu pengawasan oleh badan-badan non yudisial.³⁵

Michael B. Likosky berpendapat bahwa ketaatan atas suatu aturan hukum, karena alasan moral seseorang.³⁶ Kewajiban moral untuk menaati hukum

³² H. Zainuddin Ali, *op.cit.*, h. 37.

³³ *Ibid.*, h. 41.

³⁴ Bagir Manan, *Empat Tulisan tentang Hukum, Program Pascasarjana BKU Hukum Ketatanegaraan*, (1995) sebagaimana dikutip dalam Putera Astomo, *Ilmu Perundang-undangan: Teori dan Praktik di Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, 2018, h. 142-143.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*, h. 344-345.

dilandasi oleh beberapa standar, diantaranya *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*).³⁷ Pembangkangan terhadap hukum, menurut Ronald Dworkin, memiliki 2 (dua) dimensi berbeda, yakni pembangkangan karena hukum dianggap dan dirasakan bertentangan dengan hati nurani (*conscientious disobedience*) dan pembangkangan karena sikap tidak peduli hukum (*lawlessness*).³⁸

Pandangan yang sering dikutip terkait ketaatan hukum adalah pandangan H.C. Kelman. Menurutnya terdapat adanya 3 (tiga) jenis ketaatan yakni: (1) *compliance* yaitu seseorang menaati suatu aturan, karena takut sanksi membutuhkan pengawasan secara terus-menerus; (2) *identification* yaitu ketika seseorang menaati suatu aturan hanya karena takut hubungan baiknya dengan pihak lain menjadi rusak; (3) *internalization* yaitu seseorang menaati suatu aturan, karena merasa aturan sesuai dengan nilai intrinsik yang dianutnya.³⁹

Salah satu karakter khas dari MK adalah sifat putusan MK yang ditentukan bersifat final. Hal ini tampak dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 sebagaimana diturunkan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) UU MK yang menyatakan, "*Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final....*". Sifat final ini ditegaskan pula dalam Pasal 47 UU MK yang menyatakan, "*Putusan Mahkamah Konstitusi memperoleh kekuatan hukum tetap sejak selesai diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum,*" sehingga putusan MK semestinya dimaknai bersifat final dan mengikat sebab tidak terdapat upaya hukum lainnya dan langsung memperoleh kekuatan hukum mengikat untuk dilaksanakan. Selain kekuatan mengikat, putusan MK yang dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum juga memiliki kekuatan pembuktian dan kekuatan eksekutorial.⁴⁰

Mengacu pada Pasal 56 UU MK, putusan MK dibedakan menjadi 3 (tiga) macam, yaitu putusan yang menyatakan permohonan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*), permohonan dikabulkan, dan permohonan ditolak. Putusan yang amarnya menyatakan tidak dapat diterima berkenaan dengan tidak terpenuhinya syarat-syarat formal pengajuan permohonan, sedangkan putusan

³⁷ *Ibid.*, h. 346-347

³⁸ Ronald Dworkin, *Taking Rights Seriously*, (1977) sebagaimana dikutip dalam Anna Triningsih dan Oly Viana Agustine, *Keadilan Sosial dalam Pengujian Undang-Undang: Tafsir Atas Putusan Mahkamah Konstitusi (2003-2018)*, Depok: Rajawali Pers, 2019, h. 71-72.

³⁹ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence)*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009, h. 347.

⁴⁰ Ni'matul Huda, *Kekuatan Eksekutorial Putusan Mahkamah Konstitusi*, Yogyakarta: FH UII Press, 2018, h. 192-202.

yang amarnya dikabulkan atau ditolak berkenaan dengan pembuktian bertentangan atau tidaknya norma yang diuji terhadap UUD 1945. Kemudian dalam praktek yang berkembang juga ditemukan varian lain dari putusan seperti konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*), tidak konstitusional bersyarat (*conditionally unconstitutional*), penundaan keberlakuan, dan perumusan norma dalam putusan.⁴¹

Persoalan yang kerap muncul adalah tidak dimilikinya lembaga eksekutor yang memaksa diberlakukannya putusan MK kepada setiap orang, termasuk penyelenggara negara. Padahal kesadaran dan kepatuhan semua pihak untuk melaksanakan putusan pengadilan, termasuk putusan MK, menjadi cerminan bagaimana sesungguhnya menghormati prinsip negara hukum dalam kehidupan bernegara.⁴² Terhadap hal ini, MK sesungguhnya telah mendorong seluruh pihak agar mengkualifisir pengabaian putusan-putusan MK sebagai tindakan melawan hukum.⁴³

MK melalui Putusan MK Nomor 105/PUU-XIV/2016, menegaskan apabila norma Undang-Undang yang telah dinyatakan tidak berlaku tetap digunakan sebagai dasar keputusan atau tindakan, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan atau perbuatan melawan hukum. Pihak-pihak yang merasa dirugikan akibat keputusan atau tindakan seperti itu dapat menempuh upaya hukum melalui badan peradilan yang ada di bawah Mahkamah Agung.⁴⁴ Pendirian ini dituangkan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 79/PUU-XV/2017.⁴⁵

Sementara itu, di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 57/PUU-XV/2017, disebutkan bahwa sifat final putusan MK di dalamnya memiliki makna putusan tersebut mengikat dan oleh karenanya semua pihak terikat untuk melaksanakannya tanpa harus menunggu atau ditindaklanjuti dengan pembentukan

⁴¹ Tim Penyusun Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, *op.cit.*, h. 142-147. Selain keempat varian baru ini, terdapat juga adanya model putusan yang secara hukum membatalkan dan menyatakan tidak berlaku (*legally null and void*). Lihat dalam Syukri Asy'ari, Meyrinda Rahmawaty Hilipito, dan Mohammad Mahrus Ali, "Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan 2003-2012)", *Jurnal Konstitusi*, Vol. 10, No. 4, Desember 2013, h. 682-685.

⁴² Intan Permata Putri dan Mohammad Mahrus Ali, "Karakteristik *Judicial Order* dalam Putusan Mahkamah Konstitusi dengan Amar Tidak Dapat Diterima", *Jurnal Konstitusi*, Vol. 16, No. 4, Desember 2019, h. 895.

⁴³ *Dissenting opinion* dari hakim Maruarar Siahaan telah lebih dulu menggunakan istilah "Perbuatan Melawan Hukum Konstitusi" di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 004/SKLN-IV/2006.

⁴⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 105/PUU-XIV/2016, tanggal 28 September 2017, 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. 57.

⁴⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 79/PUU-XV/2017, tanggal 28 November 2017, 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 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, h. 27-28.

atau perubahan undang-undang dan atau peraturan perundang-undangan lainnya. Putusan tersebut langsung efektif berlaku dan terlaksana dengan sendirinya sehingga dapat dikatakan berlaku secara *self-executing*.⁴⁶

Dalam kesempatan berikutnya MK kembali menegaskan pendiriannya melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 98/PUU-XVI/2018. Tindakan yang mengabaikan putusan MK, dalam pengertian tetap menggunakan suatu undang-undang atau suatu pasal, ayat, dan/atau bagian dari suatu undang-undang yang telah dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat seolah-olah sebagai undang-undang yang sah, membawa konsekuensi bukan hanya ilegalnya tindakan itu melainkan pada saat yang sama juga bertentangan dengan UUD 1945. Dengan demikian, dalam hal suatu lembaga atau masyarakat tidak menjalankan putusan MK, hal demikian merupakan bentuk nyata dari pembangkangan terhadap konstitusi.⁴⁷

Penegasan MK dalam putusan-putusan di atas merupakan ikhtiar untuk mendorong berjalannya putusan MK. Secara gradual MK mengingatkan bahwa bagi yang mengabaikan putusan MK pada hakikatnya merupakan perbuatan melawan hukum. Di tahap berikutnya, MK mempertegas soal putusan MK yang bersifat *self executing*. Selanjutnya diperkuat dengan menyatakannya sebagai tindakan yang melawan konstitusi.⁴⁸ Pesan-pesan yang terkandung dalam putusan-putusan tersebut merupakan *judicial order* yang seharusnya dipatuhi oleh para pihak maupun warga negara.

Mencermati pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, MK menegaskan hak untuk bekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia yang tergolong ke dalam hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya. Pemenuhan hak-hak asasi demikian membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh tiap-tiap negara.⁴⁹ Hak atas pekerjaan juga sejalan dengan Deklarasi HAM PBB dan Kovenan International tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR) yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Oleh karenanya, kewajiban melindungi hak untuk mendapatkan

⁴⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 57/PUU-XV/2017, tanggal 23 Mei 2018, perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, h. 24-25.

⁴⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 98/PUU-XVI/2018, tanggal 30 Januari 2019, perihal Pengujian Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, h. 25-26.

⁴⁸ Intan Permata Putri dan Mohammad Mahrus Ali, *op.cit.*, h. 901-902.

⁴⁹ Pertimbangan hukum paragraf [3.13.1] dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, *op.cit.*, h. 48.

pekerjaan bukan hanya menjadi kewajiban konstitusional (*constitutional obligation*) negara tetapi juga telah menjadi kewajiban yang lahir dari hukum internasional (*international legal obligation*).⁵⁰

Lebih lanjut diuraikan bahwa pertalian darah atau hubungan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan, sehingga tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional. MK menilai 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.⁵¹ Pembatasan yang dikemukakan oleh MK ini merupakan pembatasan hak asasi manusia yang ditentukan dalam Pasal 28J ayat (2) UUD 1945.

Selain mempertimbangkan hak asasi manusia pekerja/buruh, MK juga mempertimbangkan bahwa pengusaha dan pekerja/buruh tidak selalu berada dalam posisi yang seimbang dalam membuat persetujuan, dalam hal ini perjanjian kerja. Sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan, pekerja/buruh berada dalam posisi yang lebih lemah sehingga dalam kondisi tersebut filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak terpenuhi.⁵²

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang membatalkan larangan perkawinan antar pegawai telah ditindaklanjuti oleh perusahaan tempat para pemohon bekerja, yakni PT. PLN (Persero). Tindak lanjut putusan ini dituangkan dalam Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 1538.P/DIR/2018 tentang Perkawinan Antar Pegawai. Pembatalan larangan perkawinan antar pegawai juga telah dilakukan oleh Bank Mandiri yang merupakan salah satu badan usaha milik negara di sektor perbankan.

Berbanding terbalik dengan kedua perusahaan tersebut, berdasarkan hasil wawancara, OJK dan BI masih menerapkan kebijakan larangan perkawinan antar pegawai. Sektor keuangan, khususnya perbankan, merupakan salah satu industri yang sarat ketentuan (*highly regulated industry*) karena terkait jasa pelayanan dan pengelolaan dana serta kepercayaan nasabah yang menempatkan dananya.⁵³

⁵⁰ *Ibid.*, h. 49.

⁵¹ *Ibid.*, h. 50.

⁵² *Ibid.*, h. 51.

⁵³ M. Robertus Bambang Gunawan, *GRC (Good Governance, Risk Management, and Compliance): Konsep dan Penerapannya*, Jakarta: Rajawali Persada, 2016, h. 245.

Liu Muller dan Xu (2007) berpendapat, kepatuhan peraturan dalam operasional bisnis adalah persoalan utama (*critical problem*) berbagai perusahaan.⁵⁴ Menurut survei *The Economist Intelligence Unit*, kebutuhan pelaksanaan kepatuhan secara efektif sangat kuat karena bisnis perbankan adalah bisnis kepercayaan. Peran dan fungsi kepatuhan telah dijalankan secara baik oleh bank, maka bank memiliki reputasi sebagai bagian sangat penting untuk jaminan peningkatan kinerja secara berkesinambungan.⁵⁵

Memiliki undang-undang tersendiri yang memberikan kemandirian dalam mengatur urusan kepegawaian atau personalia menjadi alasan tidak diikutinya kehendak putusan MK pada kedua instansi ini. Namun demikian, pokok-pokok pengaturan di bidang ketenagakerjaan haruslah mengacu pada UU Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menggariskan standar minimal yang harus dipenuhi atas hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh, perjanjian kerja, dasar pemutusan hubungan kerja, dan hal-hal terkait lainnya. Oleh karenanya, alangkah tepat bila menyelaraskan pengaturan demikian di internal instansi yang dibentuk berdasarkan undang-undang seperti BI dan OJK.

Merumuskan peraturan yang memungkinkan terwujudnya kondisi kerja yang baik, profesional, dan berkeadilan hendaknya menjadi jalan keluar yang perlu dipertimbangkan. Misalnya dengan menempatkan pegawai yang memiliki ikatan perkawinan dalam divisi, unit bisnis, atau wilayah kerja yang berbeda sebagaimana dilakukan oleh PT. PLN (Persero). Merumuskan aturan lain yang lebih ketat juga dapat dilakukan sepanjang tidak menjadikan adanya ikatan perkawinan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja. Sebab, hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh instrumen hukum nasional dan internasional.

Keberadaan putusan MK yang menafsirkan norma undang-undang adalah upaya menyelaraskan kehendak konstitusi ke dalam peraturan perundang-undangan di bawahnya. Sesuai pertingkatan norma hukum, konstitusi merupakan hukum tertinggi suatu negara yang memiliki sifat fundamental.⁵⁶ MK memainkan peran sebagai penjaga supremasi konstitusi dengan memastikan agar kehendak konstitusi mengalir hingga ke tingkatan norma hukum yang lebih rendah, yakni undang-undang dan peraturan pelaksanaannya.

⁵⁴ *Ibid.*, h. 247.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ ID.G. Palguna, *Welfare State vs Globalisasi: Gagasan Negara Kesejahteraan Di Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, 2019, h. 162.

Sementara itu, sekalipun MK tidak memiliki lembaga eksekutor putusan, kehadiran Pemerintah *c.q.* Kementerian Ketenagakerjaan dapat mengambil peran untuk mengawasi substansi peraturan internal perusahaan, termasuk perjanjian kerja, yang masih menerapkan pembatasan perkawinan antar pegawai. Pemantauan dan evaluasi diperlukan demi menjamin hak para pekerja/buruh untuk bekerja dengan tenang tanpa kekhawatiran akan diberhentikan dari pekerjaannya. Hal itu tidak menutup kemungkinan pula untuk diterbitkannya himbauan mematuhi putusan ini.

KESIMPULAN

Alasan menerapkan larangan perkawinan antar-pegawai pada umumnya berkenaan soal potensi konflik kepentingan, performa kerja karyawan, dan beberapa hal negatif lainnya. Alasan ini dipertimbangkan oleh MK sebagai alasan yang tidak memenuhi syarat pembatasan konstitusional yang ditetapkan oleh UUD 1945. Atas lahirnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, beberapa kantor telah menindaklanjutinya sesuai arah yang digariskan dalam putusan, namun sebagian lainnya masih menerapkan kebijakan yang melarang perkawinan antar pegawai.

Solusi yang dapat diterima oleh semua pihak perlu segera dicarikan dalam rangka melindungi hak konstitusional pegawai sekaligus kepentingan perusahaan. Sosialisasi dan pemantauan sejak diucapkannya putusan ini perlu dilakukan secara terus-menerus karena menyangkut hak untuk mendapatkan pekerjaan yang dijamin oleh konstitusi dan instrumen hukum internasional. Terlebih lagi ketika akan diadakannya revisi UU Ketenagakerjaan di masa mendatang, hal ini harus menjadi perhatian para pembentuk undang-undang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ali, Achmad, 2009, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Jakarta: Kencana Prenada Media.

Ali, H. Zainuddin, 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

- Asikin, Zainal dkk, 2006, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Astomo, Putera, 2018, *Ilmu Perundang-undangan: Teori dan Praktik di Indonesia*, Depok: Rajawali Pers.
- Asy'ari, Syukri dkk, 2013, *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.
- Badriyah, Siti Malikhatus, 2016, *Sistem Penemuan Hukum Dalam Masyarakat Prismatic*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Gunawan, M. Robertus Bambang, 2016, *GRC (Good Governance, Risk Management, and Compliance): Konsep dan Penerapannya*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Huda, Ni'matul, 2018, *Kekuatan Eksekutorial Putusan Mahkamah Konstitusi*, Yogyakarta: FH UII Press.
- Palguna, ID.G., 2019, *Welfare State vs Globalisasi: Gagasan Negara Kesejahteraan Di Indonesia*, Depok: Rajawali Pers.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, 2011, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. 13. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Suteki dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers.
- Tim Penyusun Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, 2010, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Triningsih, Anna dan Oly Viana Agustine, 2019, *Keadilan Sosial dalam Pengujian Undang-Undang: Tafsir Atas Putusan Mahkamah Konstitusi (2003-2018)*, Depok: Rajawali Pers.

Jurnal/Majalah/Laporan

- Asy'ari, Syukri, Meyrinda Rahmawaty Hilipito, dan Mohammad Mahrus Ali, 2013, "Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan 2003-2012)", *Jurnal Konstitusi*. Vol. 10. No. 4. Desember.
- Majalah Tempo, 2018, "Kartika Wiryoatmodjo: Nikah Sekantor". *Majalah Tempo*, Edisi 15 April.

Putri, Intan Permata dan Mohammad Mahrus Ali, 2019, "Karakteristik Judicial Order dalam Putusan Mahkamah Konstitusi dengan Amar Tidak Dapat Diterima", *Jurnal Konstitusi*, Vol. 16. No. 4. Desember.

Novenanty, Wuriannya Maria, 2016, "Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan", *Jurnal Ilmu Hukum Veritas Et Justitia*. Vol. 2 No. 1 Juni.

Internet

Facette, Fersita Felicia. "Dipecat karena Menikah dengan Teman Kantor, Menaker: Laporkan Saja", <https://www.jawapos.com/nasional/03/09/2018/dipecat-karena-menikah-dengan-teman-kantor-menaker-laporkan-saja/>. Diakses 10 April 2019.

JDIH KEMENAKER. <https://jdih.kemnaker.go.id/jdih.php?hal=semuaperaturanseismen&semuanomor=&semuatahun=0&semuajudul=mahkamah+konstitusi>. Diakses 28 Januari 2020.

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

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

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009, tanggal 8 Februari 2010.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 25/PUU-XII/2014, tanggal 4 Agustus 2015.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 105/PUU-XIV/2016, tanggal 28 September 2017.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, tanggal 14 Desember 2017.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 57/PUU-XV/2017, tanggal 23 Mei 2018.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 79/PUU-XV/2017, tanggal 28 November 2017.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 98/PUU-XVI/2018, tanggal 30 Januari 2019.

Wawancara

Wawancara terhadap PT. PLN (Persero) pada tanggal 28 Maret 2019 di Jakarta
Wawancara terhadap Bank Indonesia tanggal 10 April 2019 di Jakarta.
Wawancara terhadap Otoritas Jasa Keuangan pada tanggal 9 April 2019 di Jakarta.
Wawancara terhadap Bank Mandiri pada tanggal 17 Januari 2019 di Jakarta.
Wawancara terhadap Kementerian Ketenagakerjaan pada tanggal 1 April 2019 di Jakarta.

Regulasi

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 025.K/DIR/2011 tentang Perkawinan Antar Pegawai.
Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 1538.P/DIR/2018 tentang Perkawinan Antar Pegawai.