



Discourse on the Prohibition of Marriage with Colleagues for State Civil Apparatus



Diskursus Larangan Nikah dengan Rekan Sekantor bagi Aparatur Sipil Negara

Muh Afdal Yanuar 

Financial Transaction Reports and Analysis Center, Indonesia

Article Info

Corresponding Author:

Penulis Korespondensi
[✉ yanuarafdal10@gmail.com](mailto:yanuarafdal10@gmail.com)

History:

Submitted: 24-03-2019
Revised: 18-07-2020
Accepted: 23-02-2023

Keyword:

Colleagues; Employment Relationship;
Human Rights; Marriage Ban; State Civil
Apparatus.

Kata Kunci:

Aparatur Sipil Negara; Hak Asasi Manusia;
Hubungan Kerja; Larangan Nikah; Rekan
Sekantor.

Abstract

After the Constitutional Court Decision Number 13/PUU-XV/2017, the labor regime which provided possibility of prohibiting workers for having marital bond with the colleagues, has been distorted to become a permissibility, after annulling Article 153 paragraph (1) letter f of the Labour Law In the scope of State Civil Apparatus, there are several reasonable arguments that the Decision can be extended to them, which is: (a) there is similarity between State Civil Apparatus and labors in the matter of employment relationship. where State Civil Apparatus is an employee which employed by the government, while the labor by the company; and (b) the State Civil Apparatus law doesn't prohibit them from having a marital bond with the colleagues. Based on that, the restriction on the right to establish a family and to get fair and proper treatment by forcing the prohibition of the marital bond with the colleagues through the internal office regulations shall not be justified.

Abstrak

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, rezim ketenagakerjaan yang semula memungkinkan pelarangan bagi tenaga kerja untuk menikah dengan rekan sekantor mengalami distorsi menjadi sebuah kebolehan, setelah Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dinyatakan inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Ada beberapa alasan bagi rezim Aparatur Sipil Negara untuk dapat membenarkan bahwa Putusan itu juga berlaku terhadap Aparatur Sipil Negara, yakni: (a) terdapat persamaan antara Aparatur Sipil Negara dengan Tenaga Kerja dalam hal hubungan kerja. Aparatur Sipil Negara merupakan Pekerja, dengan Pemberi Kerjanya adalah Pemerintah. Sedangkan bagi Tenaga Kerja, Pemberi Kerjanya adalah Perusahaan; dan (b) UU Aparatur Sipil Negara tidak melarang Aparatur Sipil Negara untuk menikah dengan rekan sekantor. Berdasarkan hal tersebut, pembatasan terhadap hak membentuk keluarga dan memperoleh perlakuan yang layak dalam hubungan kerja, dalam bentuk larangan nikah dengan rekan sekantor melalui Peraturan internal kantor bagi Aparatur Sipil Negara adalah hal yang sepatutnya tidak dapat dibenarkan.



Copyright © 2023 by
Jurnal Konstitusi.

All writings published in this journal
are personal views of the authors and
do not represent the views of this
journal and the author's affiliated
institutions.

 <https://doi.org/10.31078/jk2018>

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sebagai konsekuensi atas status Negara Indonesia sebagai Negara Hukum yang telah dijamin dalam konstitusi, tentu mengharuskan dalam penyelenggaraan urusan-urusan berbangsa dan bernegara untuk didasarkan pada prinsip-prinsip yang terkandung dalam Negara Hukum. Hal tersebut sebagai wujud pengejawantahan dari Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD Negara RI Tahun 1945) dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Terkait dengan prinsip dasar Negara Hukum, satu hal utama yang terkandung di dalamnya ialah perihal penghormatan, perlindungan dan pemenuhan terhadap hak asasi manusia. Hal tersebut, secara teoritis telah disampaikan oleh Julius Stahl dalam Konsep Negara Hukum *rechtstaat*-nya yang menyatakan bahwa prinsip dasar negara hukum harus memuat (diantaranya) adalah perlindungan terhadap hak asasi manusia.¹

Hak Asasi Manusia merupakan hal yang melekat secara *inheren* dan kuat dalam diri manusia, yang eksistensinya dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan setiap individu manusia.² Hak Asasi Manusia juga dimaknai sebagai hak yang melekat dalam diri setiap manusia yang telah diperoleh dan dimilikinya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam kehidupan masyarakat.³ Selain itu, Hak Asasi Manusia juga memiliki makna sebagai hak-hak yang melekat pada manusia berdasarkan kodratnya, dan menjadi hak-hak yang dipunyai oleh manusia sebagai manusia.⁴

Dalam BAB XA UUD Negara RI Tahun 1945, yang secara khusus mengatur tentang Hak Asasi Manusia, menjadikan salah satu hal yang sangat paripurna yang melekat dalam diri manusia ialah hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.⁵ Oleh karena hak untuk membentuk keluarga merupakan suatu Hak Asasi Manusia,⁶ maka manusia diberikan kebebasan atau kemerdekaan untuk menggunakan atau tidak menggunakan haknya tersebut, selama sejalan dengan tuntunan agama dan

¹ Selain perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia, Dalam konsepsi Negara Huku *Rechtstaat* menurut Julius Stahl, juga meliputi:

- a. Penyelenggaraan Pemerintahan yang berdasarkan Peraturan Perundang-undangan;
- b. Pemisahan Kekuasaan; dan
- c. Terdapatnya Peradilan Administrasi.

Sirajuddin dan Zulkarnain, *Komisi Yudisial dan Eksaminasi Publik, Menuju Peradilan Yang Bersih dan Beribawa* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006), 2.

Lebih lanjut lihat juga Zahermann Armandz Muabezi, "Negara Berdasarkan Hukum (Rechtsstaats) Bukan Kekuasaan (Machtsstaat)," *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 6, No. 3 (2017): 426, <http://dx.doi.org/10.25216/jhp.6.3.2017.421-446>.

² Majda El-Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia: dari UUD 1945 sampai Amandemen UUD 1945 Tahun 2002* (Jakarta: Kencana, 2009), 6.

³ Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik* (Jakarta: Gramedia, 1989), 120.

⁴ A. Gunawan Setiardi, *Hak-hak Asasi Manusia Berdasarkan Ideologi Pancasila* (Yogyakarta: Kanisius, 1993), 73.

⁵ Lihat Pasal 28B ayat (1) UUD Negara RI Tahun 1945.

⁶ A. Muhammad Asrun, "Hak Asasi Manusia Dalam Kerangka Cita Negara Hukum (Catatan Perjuangan Di Mahkamah Konstitusi)," *Jurnal Cita Hukum*, Vol. 4, No.1 (2016): 135, <http://dx.doi.org/10.15408/jch.v4i1.3200>.

moralitas. Sehingga, perihal membentuk keluarga, mau kepada siapapun dan dalam keadaan bagaimanapun, selama agama membenarkannya, maka hal tersebut adalah konstitusional dan dapat dibenarkan menurut hukum.

Dalam dinamika ketatanegaraan di Indonesia telah terjadi sebuah pergeseran paradigmatis secara normatif dalam permasalahan membentuk keluarga dengan rekan sekantor, atau yang sering disebut dengan istilah pernikahan dengan rekan sekantor. Momen tersebut menjadi sebuah diskursus yang panjang antar pihak yang memiliki kepentingan atas itu, hingga bermuara pada pengajuan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi perihal ketentuan yang dianggap menimbulkan polemik dengan isu hak asasi manusia. Fenomena tersebut sebagaimana termanuskrip pada suatu proses yang konstitusional ke dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.⁷ Putusan tersebut diajukan oleh beberapa Serikat Pegawai PT. PLN yang merasa terganggu haknya atas keberlakuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang berbunyi “*Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*”.

Ketentuan tersebut memunculkan sebuah penghalang bagi 2 (dua) insan yang telah saling mencintai untuk membangun bahtera rumah tangga, sebagaimana yang dijamin oleh Konstitusi sebagai sebuah hak asasi, dalam hal sebelumnya terdapat perjanjian kerja, atau terdapat peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama pada instansi tempatnya bekerja, yang melarang nikah dengan rekan sekantor. Selanjutnya, dengan diucapkannya Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 tersebut, ketentuan pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan menurut Mahkamah Konstitusi adalah ketentuan yang inkonstitusional dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat terhadap adanya frasa “*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*”.⁸ Dengan diucapkannya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka di dalam rezim Ketenagakerjaan, masalah tersebut dianggap telah selesai secara normatif.

Terhadap permasalahan tersebut, dengan melihat dari ‘kacamata’ kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat *erga omnes (mengikat bagi semua pihak)*,⁹ tentunya bagi kalangan tenaga kerja, permasalahan kebolehan nikah dengan rekan sekantor tersebut telah

⁷ Fitriyani dan Ro’fah Setyowati, “Analisis Putusan MK No 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Perspektif Maqashid Al-Syari’ah,” *Indonesian Journal of Law and Islamic Law (IJLIL)*, Vol. 3, No. 1 (2021): 6-7, <https://doi.org/10.35719/ijl.v3i1.110>.

⁸ Abdul Hadi, “Fenomena Menikah Dengan Teman Sekantor Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Tentang Uji Materi Pasal 153 Ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 5, No. 1 (2018): 365, <http://dx.doi.org/10.32493/SKD.v5i1.y2018.1538>.

⁹ *Erga Omnes* bermakna bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi mengikat tidak hanya terhadap pemohon saja (*inter parties*), akan tetapi mengikat bagi semua orang. Lihat Sucahyono, “*Erga Omnes Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Perspektif Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*,” *SALAM: Jurnal Sosial & Budaya Syar-I*, Vol. 6, No. 4 (2019): 339, <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v6i4.13707>.

selesai.¹⁰ Akan tetapi, selain terhadap tenaga kerja, terjadi pula suatu diskursus mengenai boleh atau tidaknya menikah dengan rekan sekantor dalam rezim ASN (aparatur sipil negara), atas keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Diskursus yang timbul tersebut menyisakan berbagai pertanyaan-pertanyaan, diantaranya, apakah terhadap Aparatur Sipil Negara, Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 tersebut juga berlaku mengikat, ataukah hanya mengikat dan berlaku *erga omnes* hanya bagi seluruh tenaga kerja saja sebagaimana objek pengujian dalam Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut adalah hanya UU Ketenagakerjaan.

Lantas bagaimana jika dalam suatu instansi pemerintah, ditetapkan suatu peraturan internal kantor yang mendeterminasi pelarangan nikah dengan rekan sekantor (baik secara *expressive verbis* ataupun dalam bentuk kepastian yang konsekuen, berupa keharusan mengundurkan diri bagi Aparatur Sipil Negara tersebut dari instansi pemerintah yang bersangkutan jika menikah dengan rekan sekantor). Terlebih lagi, jika yang menjadi dalil dari sebuah instansi pemerintah/kantor tersebut adalah perihal adanya *vrijheid* dan *zelfstandingheid* (kebebasan dan kemandirian) kantor/instansi pemerintah untuk mengatur dan mengurus sendiri rumah tangganya untuk dapat menerapkan aturan yang seperti demikian, dikarenakan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) beserta peraturan pelaksanaannya yang menjadi dasar pelaksanaan hal-hal yang berkaitan dengan ke-ASN-an dalam instansi pemerintah, tidak ada satupun norma atau ketentuan yang menyatakan adanya larangan pernikahan dengan rekan sekantor. Untuk menjawab diskursus tersebut, maka dibutuhkan sebuah pengkajian secara konseptual mengenai kedudukan dan konsekuensi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap rezim Aparatur Sipil Negara.

Terkait dengan objek bahasan dalam tulisan ini, sebelumnya telah terdapat tulisan terkait yang objek bahasanya juga adalah Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017. Sebagaimana tulisan yang ditulis oleh Muhammad Reza Winata, dan Intan Permata Putri. Di dalam tulisannya tersebut diuraikan terkait dengan upaya-upaya hukum yang harus ditempuh dalam rangka menyelaraskan ketentuan-ketentuan di dalam perundang-undangan dibawah Undang-undang, Perjanjian Kerja antara Perusahaan dengan tenaga kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, untuk diselaraskan dengan muatan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017.¹¹ Adapun letak perbedaan fundamental antara tulisan tersebut dengan tulisan ini ialah dalam tulisan tersebut yang menjadi objek bahasanya adalah konteks hubungan hukum antara perusahaan dengan tenaga kerja. Sedangkan dalam tulisan ini, yang menjadi objek bahasanya adalah konteks hubungan hukum antara instansi pemerintah dengan aparatur sipil negara.

¹⁰ Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri, "Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga." *Jurnal Konstitusi*, Vol. 15, No. 4 (2018): 865, <https://doi.org/10.31078/jk1549>.

¹¹ Winata dan Putri, "Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi", 858-880.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan di dalam latar belakang, permasalahan yang akan dipaparkan melalui tulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (a) Bagaimana kedudukan Peraturan Internal dari suatu instansi pemerintah yang menentukan pelarangan nikah dengan rekan sekantor bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan kerjanya?; dan
- (b) Bagaimanakah keterkaitan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 dengan hak Aparatur Sipil Negara untuk menikah dengan rekan sekantor?

3. Metode Penelitian

Tipe Penelitian yang diterapkan oleh penulis dalam penelitian ini ialah penelitian normatif, yang bertitik tolak dari belum adanya norma yang jelas, perihal apakah ASN dilarang atau tidak untuk dapat melakukan pernikahan dengan rekan sekantor berdasarkan hukum. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Statutory approach*, yang dalam penelitian ini menjadikan UU ASN dan UU Ketenagakerjaan sebagai objek analisis utama;
- b. *Case approach*, yang dalam penelitian ini menjadikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 sebagai putusan yang dianalisis;
- c. *Conceptual approach*, yang dalam penelitian ini menjadikan konsep-konsep pemikiran Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai pisau analisis utama.

B. PEMBAHASAN

1. Kedudukan Peraturan Internal Instansi Pemerintah yang Menentukan Pelarangan Nikah dengan Rekan sekantor bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kerjanya

Pembatalan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan, yakni terhadap frasa "*kecuali jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*", telah menimbulkan sebuah distorsi secara normatif mengenai hak-hak pekerja,¹² utamanya yang berkaitan dengan hak untuk membentuk keluarga yang paralel dengan hak untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Yang semula jika seorang tenaga kerja menikah dengan rekan sekantornya, dan sebelumnya terdapat perjanjian kerja, peraturan internal kantor atau perjanjian kerja bersama yang melarang nikah dengan rekan sekantor, maka konsekuensinya adalah salah satu dari tenaga kerja tersebut harus *resign* atau diberhentikan dari tempat kerjanya itu.

Adapun sejak diucapkannya Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, membuat keadaan sebagaimana disebutkan diatas, pada saat ini bukan menjadi penghalang bagi pekerja untuk tetap melanjutkan dan bertahan di tempat kerjanya tersebut dalam hal terjadi

¹² Made Pramita Arimanu Putri, et, al., "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perkawinan Dengan Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/PUU-XV/2017)," *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 4, No. 3 (2018): 5, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/43721>.

pernikahan dengan rekan sekantor. Akan tetapi terjadi sebuah polemik, ketika terdapat instansi pemerintah/kantor yang justru melakukan pembatasan perihal hak tersebut, dengan menerapkan peraturan internal kantor yang melarang untuk diadakannya pernikahan dengan rekan sekantor, atau dalam bentuk hubungan keluarga lain yang timbul karena adanya perkawinan, seperti anak, saudara kandung, mertua, menantu, dan lain-lain. Tentu ketika ketentuan tersebut masih dipertahankan dalam sebuah instansi pemerintah atau kantor, maka itu sangat riskan atau setidaknya-tidaknya potensial juga untuk menggesek hak asasi dari pegawainya untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan diperlakukan dengan adil dan layak dalam hubungan kerja.¹³ Terlebih lagi, jika yang menjadi dalil dari sebuah instansi pemerintah/kantor tersebut adalah persoalan *vrijheid* dan *zelfstandingheid* (kebebasan dan kemandirian) kantor/instansi pemerintah untuk mengatur dan mengurus sendiri rumah tangganya untuk dapat menerapkan aturan yang demikian.

Cara pandang seperti tersebut diatas menimbulkan sebuah polemik secara normatif, dikarenakan dalam UU ASN dan peraturan pelaksanaannya (yang menjadi dasar pelaksanaan hal-hal yang berkaitan dengan ke-Aparatur Sipil Negara-an dalam instansi pemerintah), tidak terdapat satupun norma atau ketentuan yang membolehkan bagi instansi pemerintah untuk membuat ketentuan perihal pelarangan pernikahan dengan rekan sekantor bagi Aparatur Sipil Negara. Padahal secara konstitusional, jika ada norma atau ketentuan yang sifatnya hendak melimitasi atau membatasi hak (termasuk hak untuk membentuk keluarga yang paralel dengan hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja), maka norma atau ketentuan tersebut haruslah didasarkan pada undang-undang, bukan justru berlindung pada peraturan internal instansi pemerintah/kantor yang bersangkutan yang merupakan peraturan yang derajatnya lebih rendah dari undang-undang. Dalil tersebut telah didasarkan pada ketentuan Pasal 28J ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk ***pada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang*** dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil ***sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama***, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis."

Atas dasar ketentuan tersebut, setidaknya terdapat 2 (dua) hal yang perlu untuk digaris bawahi. ***Pertama***, bahwa pembatasan terhadap hak-hak asasi manusia yang telah ditentukan di dalam konstitusi hanya dapat dibatasi oleh undang-undang saja.¹⁴ Dalam ketentuan di atas jelas dinyatakan bahwa pembatasan terhadap hak-hak asasi manusia yang ditentukan di dalam konstitusi (diantaranya hak untuk membentuk keluarga, sebagaimana dalam Pasal 28B ayat (1) dan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sebagaimana dalam

¹³ Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) jo Pasal 28D ayat (2).

¹⁴ Christian Agung Selang, et, al., "Aspek Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Penyadapan dalam Tindak Pidana Terorisme Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Terorisme," *Lex Crimen* 11, no. 3 (2022), 9, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexcrimen/article/view/40581>.

Pasal 27 ayat (2)), hanya dapat dibatasi dengan ketentuan dalam undang-undang semata. Sedangkan tidak ada satupun norma/ketentuan dalam undang-undang yang berkaitan dengan peran dan kedudukan Aparatur Sipil Negara, yang melarang adanya perkawinan dengan rekan sekantor atau membuka ruang dimungkinkannya pelarangan nikah dengan rekan sekantor pada peraturan internal kantor. Sehingga secara konstitusional ketentuan yang membatasi atau melarang pernikahan dengan rekan sekantor dengan menggunakan instrumen peraturan internal kantor tidaklah relevan jika didudukkan pada konstitusi.

Kedua, pembatasan terhadap hak asasi manusia yang telah ditentukan di dalam konstitusi tersebut harus sesuai dengan pertimbangan moral dan nilai-nilai agama.¹⁵ Atas dasar tersebut, hal yang perlu menjadi pertanyaan bersama ialah adakah agama yang telah diakui di Indonesia, yang mana apabila suami-istri bekerja dalam tempat kerja yang sama, mengharuskan salah satu diantaranya harus berhenti bekerja di tempat tersebut. Tentu jawabannya adalah tidak ada. Justru menurut Majelis Ulama Indonesia (MUI) bahwa agama tidak melarang menikah dengan teman sekantor.¹⁶ Bahkan perintah menikah adalah perintah agama yang harus disegerakan dan tidak relevan jika yang menghalangi pernikahan tersebut adalah karena keduanya merupakan rekan sekantor. Ini justru berpotensi akan bertentangan dengan nilai-nilai agama, karena memperumit dilaksanakannya perkawinan. Padahal dalam Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (selanjutnya disebut UU Perkawinan) menyatakan bahwa "*Perkawinan adalah sah apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agama dan kepercayaannya itu*". Artinya bahwa selama dilaksanakan berdasarkan ketentuan agama maka perkawinan tersebut adalah sah.¹⁷ Tambah pula, oleh karena tidak ada ketentuan agama yang melarang nikah dengan rekan sekantor dalam agama, maka adalah sah apabila hal tersebut dilakukan. Justru akan terjadi pelabrakan terhadap norma agama jika kantor yang bersangkutan mempersulit dengan melarang adanya pernikahan antar rekan sekantor, padahal nikah itu adalah perintah agama yang harus disegerakan dan tidak boleh dipersulit.

Selain itu, secara moralitas, perkawinan dianggap sebagai Hak Asasi (*mensenrechten*), dan bukan hak dasar (*grondrechten*).¹⁸ Yang mana sejak saat lahir, manusia diberikan

¹⁵ Mohd. Yusuf DM dan Geofani Milthree Saragih, "Larangan Pernikahan Beda Agama Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia," DELAREV: Lakidende Law Review 1, no. 3 (Desember 2022), 240.

¹⁶ Teguh Firmansyah (Republika), "MUI: Agama Tak Melarang Dengan Nikah dengan rekan sekantor," (2017), diakses 06 April 2022, <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/05/19/oq74cs377-mui-agama-tak-melarang-menikah-dengan-teman-sekantor>,

¹⁷ Sri Hariati et, al., "Harta Bersama Akibat Perceraian Berdasarkan Isbat Nikah di Desa Berinding Kopang Lombok Tengah," *Indonesian Journal of Education and Community Services* 2, no. 2 (2022), 205, <https://journal.publication-center.com/index.php/ijecs/article/view/1380>.

¹⁸ Menurut D.F. Schelten yang memberikan definisi yang berbeda antara *Mensenrechten* dan *Grondrechten*. Ia menjelaskan bahwa *mensenrechten* adalah hak asasi manusia yang diperoleh seseorang sebagai konsekuensi karena dilahirkannya dirinya sebagai manusia, yang sumbernya adalah dari Tuhan dan sifatnya yang universal. Sedangkan *Grondrechten*, adalah hak dasar yang diperoleh seseorang sebagai konsekuensi dirinya memiliki status sebagai warga negara dari suatu Negara, karena bersumber dari negara, dan

kemerdekaan terhadap persoalan pernikahan, selama masih sejalan dengan koridor-koridor yang dibenarkan oleh agamanya. Berkaitan dengan hak asasi, John Locke dalam bukunya, *“The Second Treatise of Civil Government and a Letter Concerning Toleration”* mengintrodusir sebuah postulat bahwa *“semua individu dikaruniai oleh alam hak yang melekat atas hidup, kebebasan dan kepemilikan, yang merupakan milik mereka sendiri dan tidak dapat dicabut atau dipindahkan oleh negara”*.¹⁹

Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa tindakan hukum Negara melalui Pemerintah atau lebih spesifik lagi satuan instansi pemerintah yang melingkupi atau membawahi Aparatur Sipil Negara di dalamnya, yang membatasi kebebasan atas hak-hak asasi dari Aparatur Sipil Negara, diantaranya untuk membentuk keluarga dan memperoleh pekerjaan yang adil dan layak demi kemanusiaan, dengan memberlakukan ketentuan yang menentukan pelarangan nikah dengan rekan sekantor, hal tersebut merupakan hal yang bertentangan secara konseptual dari peran dan tanggungjawab Negara terhadap Hak Asasi Manusia, baik jika ketentuan tersebut dimuat dalam bentuk undang-undang, terlebih lagi hanya dalam bentuk peraturan internal kantor/perusahaan semata.

Selain itu, berkaitan dengan nikah dengan rekan sekantor, sebelumnya dalam rezim UU Ketenagakerjaan, telah dimuat ketentuan yang memungkinkan adanya pelarangan nikah dengan rekan sekantor. Akan tetapi, berdasarkan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, telah diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi bahwa ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dalam hal masih terdapat frasa *“kecuali jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”*. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, apabila masih terdapat instansi pemberi kerja yang beralih atas dasar perjanjian kerja atau peraturan internal instansinya untuk memberlakukan pelarangan nikah dengan rekan sekantor bagi para pegawainya, maka tindakan tersebut adalah tindakan yang inkonstitusional menurut Mahkamah Konstitusi, yang merupakan institusi penjaga moralitas konstitusi

2. Keterkaitan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PU-XV/2017 Dengan Aparatur Sipil Negara untuk Menikah dengan Rekan Sekantor

Sebagaimana telah jamak dipahami bahwa sebelumnya dalam rezim UU Ketenagakerjaan, telah dimuat ketentuan yang memungkinkan adanya pelarangan nikah dengan rekan sekantor dengan adanya frasa *“kecuali jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”* pada Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi, berdasarkan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, telah diucapkan dalam sidang pleno Mahkamah Konstitusi bahwa ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan tersebut, yang memungkinkan bagi pemberi kerja menerapkan peraturan

sifatnya domestik. Lihat Syawal Abdulajid, dan Anshar, *Pertanggungjawaban Pidana Komando Militer Pada Pelanggaran HAM Berat: Suatu Kajian dalam Teori Pembaharuan Pidana*, Cetakan Pertama (Jogjakarta: Laksbang Pressindo, 2011), 40.

¹⁹ Teguh Firmansyah (Republika).

mengenai pelarangan nikah sekantor bagi karyawannya, tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, atau dengan kata lain ketentuan tersebut adalah inkonstitusional.

Atas Putusan tersebut, tidak menutup kemungkinan akan banyak pihak yang berdalih bahwa ketentuan yang dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi tersebut adalah ketentuan yang termasuk dalam rezim UU Ketenagakerjaan, bukan UU ASN. Sehingga Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut tidak mengikat bagi instansi pemerintah yang membawahi Aparatur Sipil Negara. Perlu untuk disampaikan bahwa jika dalam menafsirkan ketentuan tersebut, seorang jurisdik hanya menggunakan logika yang sederhana seperti itu, maka asumsi itu adalah benar. Akan tetapi, jika digunakan logika yang inheren secara konseptual dan kontekstual terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka cara pandang seperti itu dapat dikatakan keliru (*logical fallacy*). Terlebih lagi, jika dalam UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya memuat kemungkinan akan adanya ketentuan pelarangan nikah dengan rekan sekantor saja, oleh Mahkamah Konstitusi dinyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat, maka bagaimana dengan rezim Aparatur Sipil Negara yang menginduk pada UU ASN yang tidak mengatur sedikitpun larangan nikah dengan rekan sekantor.

Tentu jika digunakan penafsiran *a'contrario* atas itu, maka timbul pertanyaan bahwa dalil apa yang dapat diakui secara konstitusional untuk memberlakukan larangan nikah dengan rekan sekantor bagi Aparatur Sipil Negara, sedangkan konstitusi mengakui bahwa pembatasan terhadap hak-hak asasi manusia hanya dapat dilakukan melalui instrumen undang-undang saja, dan bukan melalui peraturan internal kantor. Jika yang menjadi dalih dari instansi pemerintah yang bersangkutan adalah kekhawatiran terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan rapuhnya profesionalisme dalam pelaksanaan pekerjaan oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan, maka hal tersebut dapat dianggap sebagai sebuah kesesatan dalam logika sintaktik dengan telah keliru dalam menghubungkan hal sebab-akibat.

Apakah logis ketika kita membuat sebuah rumusan premis sebagai berikut:

Premis I : A dan B adalah Aparatur Sipil Negara yang memiliki hubungan kekerabatan dalam sebuah Kantor

Premis II : Terjadi Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme dan rapuhnya profesionalitas dari A dan B sebagai Aparatur Sipil Negara.

Jika dipadukan kedua premis tersebut ke dalam kalimat dengan notasi implikasi, maka konklusi yang sangat mungkin muncul atas premis-premis tersebut ialah *tidak dapat disimpulkan*. Hal tersebut dikarenakan diantara kedua premis tersebut tidak saling bertautan, karena permasalahan korupsi, kolusi dan nepotisme, dan sikap yang tidak profesional bisa terjadi kapan saja, dimana saja, dan dengan siapa saja tanpa dipengaruhi oleh adanya hubungan kekerabatan, melainkan dipengaruhi oleh mentalitas orang yang bersangkutan.

Bahkan jika mempertanyakan solusi atas permasalahan tersebut, dalam Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 ketika mempertimbangkan dalil mengenai kekhawatiran akan adanya *conflict of interest* dalam hal adanya pembiaran terhadap kebolehan nikah dengan

rekan sekantor, Mahkamah telah memberikan sebuah solusi yakni berupa anjuran kepada pihak Pemberi Kerja untuk merumuskan peraturan perusahaan yang ketat dalam membangun integritas pekerja yang tinggi, dan mewujudkan kondisi kerja yang baik, profesional dan berkeadilan dalam hubungan kerja.²⁰

Untuk lebih lanjut melihat kedudukan Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 terhadap Aparatur Sipil Negara, berikut ini akan dilakukan komparasi antara *ratio decidendi* Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 tersebut dengan kedudukan Aparatur Sipil Negara. Terhadap hal tersebut, setidaknya terdapat dua buah variabel lanjutan yang akan dibahas, yaitu sebagai berikut:

a. Persamaan Aparatur Sipil Negara dengan Karyawan/Tenaga Kerja

Secara konseptual, antara ASN dengan tenaga kerja/karyawan/buruh terdapat kesamaan. Diantaranya, posisi ASN adalah sama dengan tenaga kerja, yakni sebagai pihak yang menerima pekerjaan oleh pemberi kerja.²¹ Yang berbeda hanyalah tempat bekerja, yang berkonsekuensi pada siapa pemberi kerjanya. Aparatur Sipil Negara, bekerja di instansi pemerintah, dengan pemberi kerja adalah Pemerintah. Sedangkan Tenaga kerja bekerja di Perusahaan, baik BUMN maupun Swasta, dengan pemberi kerja adalah Pihak Perusahaan. Selanjutnya, dalam konteks hubungan kerja, yang dilakukan oleh ASN dan Tenaga Kerja adalah sama, yakni melaksanakan tindakan-tindakan untuk mewujudkan tujuan diadakannya tempat kerjanya itu. Kemudian sistem pengupahannya juga sama, dimana pemberi kerja memberi upah kepada penerima kerja sesuai dengan ketetapan yang telah disepakati bersama. Ini menunjukkan bahwa antara Aparatur Sipil Negara dengan Tenaga Kerja terdapat kemiripan-kemiripan yang sangat signifikan. Sehingga jika penjelasan diatas disimplifikasi, dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah Pekerja di Instansi Pemerintah, sedangkan Tenaga Kerja adalah Pegawai di perusahaan. Artinya, letak perbedaan signifikan diantara keduanya adalah pada pemberi kerja yang mengikut juga pada tempat kerja.

Hal-hal yang berkaitan dengan larangan nikah dengan rekan sekantor (baik dalam rezim ketenagakerjaan, maupun dalam rezim ASN) bukanlah hal yang spesifik kepada Tenaga Kerja atau Aparatur Sipil Negara saja, melainkan hal-hal yang bersifat *general* yang perlu untuk dihormati dan dilindungi di dalam setiap hubungan kerja antara pekerja dengan instansi pemberi kerja. Dari hal tersebut, setidaknya ditemukan sebuah postulat untuk menyatakan bahwa penganalogian antara kedudukan Aparatur Sipil Negara dengan Tenaga Kerja dengan menautkannya pada Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 adalah hal yang tidak keliru.

Dalam Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017 dengan sangat jelas dinyatakan bahwa hak untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja

²⁰ Mahkamah Konstitusi, "Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017", 51.

²¹ Ida Hanifah, "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum." *Jurnal Legislasi Indonesia*, No. 17, No. 2 (2020): 197, <https://doi.org/10.54629/jli.v17i2.669>.

sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945 dan Pasal 23 ayat (1) *Universal Declaration on Human Rights*, dan Pasal 6 ayat (1) *International Convenan on Economic, Social and Cultural Rights* yang telah diratifikasi melalui 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), adalah bagian dari hak-hak ekonomi, sosial dan budaya/hak ekosob (*positive rights*). Yang mana hak-hak ekosob merupakan Hak Asasi Manusia generasi kedua yang menuntut peran aktif negara untuk memberi pemenuhan terhadap hak tersebut.²² Artinya, Negara yang terepresentasi ke dalam bentuk Pemerintah, atau yang lebih kongkrit lagi dalam suatu instansi pemerintah, memiliki kewajiban untuk memberi pemenuhan terhadap hak untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja bagi pegawainya, dan bukan justru memberi kebijakan yang melanggar hak asasi dari pegawai/karyawannya. Terlebih lagi dasar pembatasan terhadap hak tersebut tidak dibenarkan oleh konstitusi, karena tidak dibatasi melalui undang-undang. Padahal, dalam Pasal 28I ayat (4) UUD Negara RI Tahun 1945 dinyatakan bahwa “perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggungjawab negara, terutama pemerintah”. Ketentuan tersebut merupakan wujud kongkrit dari tanggung jawab negara yang menjadi *concern* dunia dewasa ini.²³ Sehingga Pemerintah yang terderivasi dalam bentuk instansi pemerintah, seyogianya memberi perlindungan dan pemenuhan atas perlakuan yang layak dalam hubungan kerja, dan bukan justru membuat ketentuan yang melabrak hak asasi manusia pegawainya yang dijamin oleh konstitusi dan tidak dilarang atau dimungkinkan pelarangannya oleh undang-undang.

Berbicara tentang tanggung jawab negara dalam pemenuhan hak asasi manusia, dewasa ini, jaminan atas perlindungan dan pemenuhan terhadap hak tersebut bukan hanya sebagai kewajiban konstitusional (*constitutional obligation*) bagi negara, tapi juga telah menjadi kewajiban negara yang lahir dari hukum internasional (*international legal obligation*), sebagai konsekuensi atas ratifikasi Negara Kesatuan Republik Indonesia terhadap ICESCR (*International Convention on Economiscs, Social and Cultural Rights*) melalui UU No 11 Tahun 2005.²⁴ Dalil-dalil tersebut di atas bahkan secara garis besar juga telah menjadi dasar pertimbangan hukum oleh Mahkamah Konstitusi untuk membatalkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan terhadap frasa “kecuali jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

²² Berkenaan dengan dalil tersebut, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, Mahkamah berpendapat bahwa, perihal Hak Ekosob merupakan *a’contrario* dari Hak Sipol. Yang mana terhadap hak sipol, pemenuhannya justru dilakukan dengan sesedikit mungkin campur tangan negara, bahkan dalam batas-batas tertentu negara tidak boleh campur tangan. Sedangkan terhadap pemenuhan hak ekosob, justru membutuhkan peran aktif negara sesuai kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh negara. Lihat Scott Davidson, *Hak Asasi Manusia*, 6. Lihat juga Mahkamah Konstitusi, “Putusan Mahkamah Konstitusi ...”, 48.

²³ Saafroedin Bahar, *Konteks Kenegaraan Hak Asasi Manusia* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002), 4.

²⁴ Mahkamah Konstitusi, “Putusan Mahkamah Konstitusi ...”, 49.

Berikutnya, dalam konteks hubungan sosial, Mahkamah juga mendalilkan bahwa hubungan darah dan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dihindari.²⁵ Sehingga, tindakan institusi pemberi kerja yang menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat untuk mengenyampingkan pemenuhan atas hak asasi manusia, merupakan tindakan yang inkonstitusional.²⁶ Berdasarkan dalil pada Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, untuk mengaitkannya kembali dengan rezim Aparatur Sipil Negara, maka perlu untuk disampaikan sebuah pendapat bahwa Mahkamah Konstitusi tidak menyebutkan dengan melibatkan nomenklatur ASN dalam putusannya, *tidak lain dan tidak bukan* karena dalam UU ASN tidak terdapat satupun larangan ataupun membuka kemungkinan adanya kebolehan membuat ketentuan pelarangan nikah dengan rekan sekantor pada peraturan-peraturan internal kantor. Selain itu, di dalam ketentuan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PP Disiplin PNS) yang memuat terkait larangan bagi PNS, sama sekali tidak terdapat larangan juga bagi PNS untuk melakukan pernikahan dengan rekan sekantor.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami sebagai berikut:

- (a) UU ASN yang menjadi satu-satunya instrumen untuk membatasi hak asasi ASN, dan
- (b) PP Disiplin PNS yang merupakan ketentuan yang menentukan hal yang wajib, boleh dan dilarang bagi PNS,

oleh karena dari kedua ketentuan tersebut tidak menentukan adanya larangan pernikahan dengan rekan sekantor bagi ASN/PNS, dan juga tidak memberi ruang adanya kebolehan pembentukan peraturan/kebijakan terkait pelarangan nikah dengan rekan sekantor dalam bentuk peraturan internal kantor, *maka* dalil apapun yang hendak disampaikan untuk membatasi hak asasi ASN di luar UU ASN (*inter alia* melalui peraturan internal kantor), hal tersebut merupakan wujud pengebirian terhadap hak asasi dari Aparatur Sipil Negara. Penjelasan tersebut, yang mengkhuskan potret peristiwa pernikahan dengan rekan sekantor dalam perspektif penghormatan perlindungan dan pemenuhan hak asasi Aparatur Sipil Negara, merupakan kebaruan yang diintrodukir melalui tulisan ini. Yang mana, pada tulisan-tulisan terdahulu cenderung mengkaji dalam perspektif penghormatan perlindungan dan pemenuhan hak asasi tenaga kerja (buruh).

b. Aparatur Sipil Negara Tidak Dilarang Menikah dengan Rekan sekantor

Perlu untuk ditegaskan kembali bahwa tidak ada satupun dalil dalam UU ASN maupun PP Disiplin PNS yang melarang adanya nikah dengan rekan sekantor bagi ASN/PNS.

²⁵ Ayunita Nur Rohanawati, dan Dian Agung Wicaksono. "Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja Dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi (Kajian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)," *Jurnal Yudisial* 11, no. 3 (2018): 268, <http://dx.doi.org/10.29123/jy.v11i3.307>.

²⁶ Lihat Mahkamah Konstitusi, "Putusan Mahkamah Konstitusi...", 50; Lihat juga: Winata dan Putri, "Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi", 865.

Selain itu, melalui peraturan tersebut juga, tidak diberikan ruang perihal kebolehan pembentukan peraturan/kebijakan terkait pelarangan nikah dengan rekan sekantor dalam bentuk peraturan internal kantor. Tambah pula, dalam penjelasan sebelumnya juga telah dijelaskan bahwa perihal larangan nikah dengan rekan sekantor ini bukanlah permasalahan sektoral antara Aparatur Sipil Negara atau Tenaga Kerja, melainkan ini merupakan permasalahan yang sifatnya *general* yang menyentuh ranah hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja. Sehingga, apabila dalam rezim hukum ketenagakerjaan telah dinyatakan bahwa perihal larangan nikah dengan rekan sekantor adalah inkonstitusional melalui Putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017, dengan membatalkan keberlakuan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan dengan menghapus kalimat "*kecuali jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" pada ketentuan tersebut, maka menjadi hal yang sangat diskriminatif dalam hal masih terdapat instansi pemerintah yang masih memberlakukan ketentuan pelarangan nikah dengan rekan sekantor bagi pegawainya. Parahnya lagi, dasar yuridis pembatasan terhadap hak asasi untuk bekerja dan membentuk keluarga tersebut adalah instrumen yang tidak dibenarkan oleh konstitusi, karena bukan melalui undang-undang.

Hal yang bersifat diskriminatif tersebut tentu juga telah ambivalen dengan prinsip *equality before the law*, sebagaimana Konsep Negara Hukum *Rule of Law* yang diintrodusir oleh A.V. Dicey yang menyatakan bahwa salah satu prinsip dasar negara hukum adalah persamaan kedudukan dihadapan hukum (*equality before the law*).²⁷ Hal tersebut pun telah terkonkretisi dalam Pasal 27 ayat (1) UUD Negara RI Tahun 1945.²⁸ Sehingga seyogianya, negara/pemerintah yang terderivasikan ke dalam suatu instansi pemerintah tidaklah layak memberlakukan ketentuan yang sifatnya diskriminatif perihal penghormatan terhadap hak membentuk keluarga dan hak untuk bekerja, atau dalam hal ini dalam bentuk ketentuan pelarangan nikah dengan rekan sekantor. Dalil tersebut dikarenakan telah menjadi sebuah kenyataan bahwa antara Tenaga Kerja dengan Aparatur Sipil Negara yang masing-masing berstatus sebagai manusia. Sehingga masing-masing mereka juga memiliki hak yang sama dan hak untuk diperlakukan sama dihadapan hukum terhadap pemenuhan hak-hak asasinya.

C. KESIMPULAN

Larangan nikah dengan rekan sekantor bagi aparatur sipil negara melalui peraturan internal kantor bertentangan dengan konstitusi. Pernikahan yang dilakukan berdasarkan ketentuan agama adalah sah dan tidak ada ketentuan agama yang melarang nikah dengan rekan sekantor. Larangan tersebut justru dapat melanggar nilai-nilai agama dan menjadi pelanggaran terhadap hak asasi Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam UU ASN. Putusan

²⁷ El-Muhtaj, *Hak Asasi Manusia*, 24.

²⁸ Agus Mas Triwulandari, "Problematika Pemberian Bantuan Hukum Struktural Dan Non Struktural Kaitannya Dengan Asas Equality Before The Law," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 14, No. 3 (2020): 540, <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.539-552>.

Mahkamah Konstitusi juga menyatakan bahwa larangan hubungan perkawinan atau pertalian darah antar tenaga kerja adalah hal yang inkonstitusional. Adapun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tidak disebutkan nomenklatur ASN sebagai pihak yang juga terkait dengan putusan tersebut, tidak lain dan tidak bukan karena di dalam UU ASN (misalnya melalui peraturan internal kantor), tidak terdapat satupun larangan atau membuka ruang bagi instansi pemerintah menentukan pelarangan nikah dengan rekan sekantor bagi pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulajid, Syawal, dan Anshar. *Pertanggungjawaban Pidana Komando Militer Pada Pelanggaran HAM Berat: Suatu Kajian dalam Teori Pembaharuan Pidana*, Cetakan Pertama. Jogjakarta: Laksbang Pressindo, 2011.
- Asrun, A. Muhammad. "Hak Asasi Manusia Dalam Kerangka Cita Negara Hukum (Catatan Perjuangan Di Mahkamah Konstitusi)." *Jurnal Cita Hukum* 4, no 1 (2016): 133-154. <http://dx.doi.org/10.15408/jch.v4i1.3200>.
- Bahar, Saafroedin. *Konteks Kenegaraan Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002.
- Budiardjo, Miriam. *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia, 1989.
- Davidson, Scott. *Hak Asasi Manusia, Sejarah, Teori dan Praktek dalam Pergaulan Internasioanal*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2008.
- El-Muhtaj, Majda. *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia: dari UUD 1945 sampai Amandemen UUD 1945 Tahun 2002*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Fitriyani dan Ro'fah Setyowati. "Analisis Putusan MK No 13/PUU-XV/2017 Tentang Larangan Nikah Dalam Satu Instansi Perspektif Maqashid Al-Syari'ah." *Indonesian Journal of Law and Islamic Law (IJLIL)* 3, no 1 (2021): 1-37. <https://doi.org/10.35719/ijl.v3i1.110>.
- Hadi, Abdul. "Fenomena Menikah Dengan Teman Sekantor Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Tentang Uji Materi Pasal 153 Ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 5, no 1 (2018): 352-368. <http://dx.doi.org/10.32493/SKD.v5i1.y2018.1538>.
- Hanifah, Ida. "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, no 2 (2020): 193-208. <https://doi.org/10.54629/jli.v17i2.669>.
- Hariati, Sri. Et, al. "Harta Bersama Akibat Perceraian Berdasarkan Isbat Nikah di Desa Berinding Kopang Lombok Tengah." *Indonesian Journal of Education and Community Services* 2, no. 2 (2022): 204-220. <https://journal.publication-center.com/index.php/ijecs/article/view/1380>.

- Muabezi, Zahermann Armandz. "Negara Berdasarkan Hukum (Rechtsstaats) Bukan Kekuasaan (Machtsstaat)." *Jurnal Hukum dan Peradilan* 6, no. 3 (2017): 421-446. <http://dx.doi.org/10.25216/jhp.6.3.2017.421-446>.
- Putri, Made Pramita Arimanu. Et, al. "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perkawinan Dengan Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/PUU-XV/2017)." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 4, no. 3 (2018): 1-15. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/43721>.
- Rohanawati, Ayunita Nur, dan Dian Agung Wicaksono. "Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja Dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi (Kajian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017)." *Jurnal Yudisial* 11, no. 3 (2018): 267-289. <http://dx.doi.org/10.29123/jy.v11i3.307>.
- Selang, Christian Agung. Et, al. "Aspek Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Penyadapan dalam Tindak Pidana Terorisme Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Terorisme." *Lex Crimen* 11, no. 3 (2022): 1-10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexcrimen/article/view/40581>.
- Setiardi, A. Gunawan. *Hak-hak Asasi Manusia Berdasarkan Ideologi Pancasila*. Yogyakarta: Kanisius, 1993.
- Sirajuddin dan Zulkarnain. *Komisi Yudisial dan Eksaminasi Publik, Menuju Peradilan Yang Bersih dan Beribawa*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Sucahyono. "Erga Omnes Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Perspektif Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan." *SALAM: Jurnal Sosial & Budaya Syar-I* 6, no. 4 (2019): 331-342. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v6i4.13707>.
- Teguh Firmansyah (Republika), "MUI: Agama Tak Melarang Dengan Nikah dengan rekan sekantor," (2017). Di akses 04 April 2022. <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/05/19/oq74cs377-mui-agama-tak-melarang-menikah-dengan-teman-sekantor>
- Triwulandari, Agus Mas. "Problematika Pemberian Bantuan Hukum Struktural Dan Non Struktural Kaitannya Dengan Asas Equality Before The Law." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 3 (2020): 539-552. <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.539-552>.
- Winata, Muhammad Reza, dan Intan Permata Putri. "Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga." *Jurnal Konstitusi* 15, no. 4 (2018): 858-880. <https://doi.org/10.31078/jk1549>.
- Yusuf DM, Mohd. dan Geofani Milthree Saragih. "Larangan Pernikahan Beda Agama Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia." *DELAREV: Lakidende Law Review* 1, no. 3 (Desember 2022): 233-242.