

FGD  
PEMANTAUAN DAN  
EVALUASI PELAKSANAAN  
PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI

---

# PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI 13/PUU-XV/2017 TENTANG “PERNIKAHAN DENGAN TEMAN SESAMA PEKERJA DALAM SATU KANTOR”

# PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI 13/PUU-XV/2017 TENTANG “PERNIKAHAN DENGAN TEMAN SESAMA PEKERJA DALAM SATU KANTOR”

## Daftar Isi

- 02 / Latar Belakang PUU dan Amar Putusan MK
  - 02 / Penyampaian Materi
  - 03 / Sesi Tanya Jawab
- 04 / Regulasi, Kebijakan, dan Tindakan dalam Pelaksanaan Putusan MK
  - 04 / Penyampaian Materi
  - 05 / Sesi Tanya Jawab
- 06 / Dinamika dan Tantangan Pelaksanaan Putusan MK
  - 06 / Penyampaian Materi
  - 07 / Sesi Tanya Jawab
- 09 / Kesimpulan

*Forum Group Discussion*  
Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan  
Putusan Mahkamah Konstitusi

diselenggarakan atas kerja sama  
Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia  
dengan Pusat Studi Hukum Konstitusi  
Universitas Islam Indonesia

Sleman, 7-9 September 2023

**BAGIAN 1**

# LATAR BELAKANG PUU DAN AMAR PUTUSAN MK

Pembahasan FGD adalah seputar putusan MK atas Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal yang dibatalkan MK adalah Pasal 153 ayat (1) huruf f “Yang melarang pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor ini Nomor 13/PUU-XV/2017 yang diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada tanggal 14 Desember 2017, Mahkamah telah 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 mempunyai kekuatan hukum mengikat. Sehingga, berdasarkan Putusan a quo, norma tersebut berubah menjadi: “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”

## Penyampaian Materi

**Yekti Kurniasih, Amd**  
(Pemohon)

Dalam pemaparan diskusi, Yekti Kurniasih, Amd yang juga merupakan pemohon mengatakan bahwa sekalipun permohonan dikabulkan oleh MK tetapi karena putusan MK tidak berlaku surut maka saat itu yang bersangkutan tidak kembali menjadi karyawan. Menurut Yekti, berkaitan dengan implementasi putusan terkait, di perusahaan tempat pemohon bekerja telah diimplementasikan dengan baik. Dalam hal ini perusahaan terkait telah menutup larangan untuk menikah dengan teman satu kantor dengan catatan tidak dalam satu unit disrupsi atau tidak dalam satu kantor yang sama.

**Ahmad Irfan Nasution**  
(KP Serikat BUMN)

Berkaitan dengan implementasi putusan hingga detik ini pengimplementasiannya masih cukup beragam. Dalam beberapa perusahaan masih melarang untuk melakukan pernikahan dengan sesama karyawan. Namun di beberapa perusahaan lain putusan tersebut telah diimplementasikan dengan baik dengan beberapa persyaratan

## Ayunita Nur Rohanawati (Dosen Hukum Ketenagakerjaan FH UII)

Secara teoretik, Ayunita Nur Rohanawati menjelaskan bahwa berkaitan dengan menikah dalam satu kantor dalam teori disebut *No Spouse Employment* yaitu istilah yang biasa digunakan untuk menyebut perkawinan dengan sesama karyawan dalam satu perusahaan. Permasalahan di dalam pasal yang menjadi objek permohonan sejatinya dilandaskan pada sifat peraturan perusahaan dan perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak sehingga menimbulkan hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja yang tidak seimbang. Dari berbagai peraturan yang berlaku dalam perusahaan sejatinya perjanjian kerja bersama memiliki kekuatan yang cukup baik untuk mengatur hal ini, akan tetapi dalam proses pembentukannya yang memerlukan proses yang sangat lama dan rawan perselisihan. Apabila berkaca pada pengaturan di negara Filipina dan Amerika, negara tersebut secara tegas telah melarang segala bentuk diskriminasi, salah satunya dalam hal ini diskriminasi terhadap pekerja Wanita tentang larangan perkawinan dengan alasan apapun. Menurut Ayunita, dalam praktik selama ini terbitnya putusan MK hingga detik ini masih belum terdapat sanksi maupun larangan yang dapat diterapkan terhadap perusahaan yang melanggar putusan MK tersebut, sehingga berkaitan dengan hal tersebut mekanisme yang dapat ditempuh adalah melalui UU. No. 2 Tahun 2004.

## Sesi Tanya Jawab

**Edi Prayitno (Sarbumusi)** mengatakan bahwa Beberapa Perjanjian Kerja Bersama di beberapa perusahaan masih melarang larangan menikah dengan sesama karyawan dalam satu kantor terutama di perusahaan swasta. Berkaitan dengan tersebut, dalam hal ini serikat pekerja perlu untuk membentuk SKB yang kuat. Sedangkan pemerintah dalam hal ini disnaker dan pemangku kebijakan yang lain untuk melakukan pengawasan.

**Apt. Siti Salimah, S.Si., MPH., (PKU Muhammadiyah)** menjelaskan praktik yang selama ini dilakukan di tempat dia bekerja. Menurutnya, Sebelum adanya putusan MK, di PKU Muhammadiyah melarang adanya perkawinan dengan sesama karyawan dalam satu kantor dengan beberapa alasan salah satunya dikarenakan dapat mengganggu managerial dalam sebuah kantor dan performa pekerja dalam melakukan tugasnya. Setelah adanya putusan MK larangan tersebut dihapuskan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya diterapkan beberapa prosedur dan regulasi salah satunya harus beda unit. Selain itu, apabila terdapat promosi jabatan, maka hanya salah satu di antara pasangan tersebut yang dipromosikan.



**BAGIAN 2****REGULASI, KEBIJAKAN, DAN TINDAKAN  
DALAM PELAKSANAAN PUTUSAN MK****Penyampaian Materi**

**Agatha Widianawati, S.H., M.H**  
(Kemenaker)

Pemerintah telah melakukan pengetatan terhadap proses administrasi PK, PP, dan PKB. Pengetatan tersebut terus dilakukan hingga terbitnya UU Cipta Kerja. Apabila masih ditemukan ketentuan yang melanggar muatan materi sebagaimana yang tercantum di dalam putusan MK. Maka pemerintah akan memberikan catatan dan memerintahkan kepada perusahaan terkait untuk melakukan perbaikan. Di samping itu, pemerintah telah melakukan sosialisasi menyangkut dengan pembentukan PP maupun PKB agar muatan materi yang terkandung di dalamnya tidak menyimpang dengan ketentuan yang lain.

Pengaturan tersebut antara lain misalnya :

- a. Terdapat PP dan PKB yang mengatur apabila terjadi perkawinan dengan sesama karyawan maka pihak perusahaan akan melakukan mutasi terhadap salah satu pasangan dan hal ini masih diperbolehkan.
- b. Di samping itu hingga detik ini pemerintah dalam hal ini Kemenaker belum menerima aduan berkaitan dengan kasus PHK akibat perkawinan sesama karyawan.
- c. Berkaitan dengan pemberian tunjangan, beberapa perusahaan menerapkan tunjangan kepada salah satu pasangan dan umumnya diberikan kepada pemilik tunjangan yang paling besar di antara keduanya.
- d. Hak atas jaminan sosial tetap diberikan kepada masing-masing.

**Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum**  
(Dosen FH UGM)

Secara Konseptual, Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum menjelaskan bahwa Pasal 153 huruf F yang diuji ke MK tersebut muncul dikarenakan sifat hukum ketenagakerjaan yang menyentuh ranah publik dan ranah privat. Selain itu kenapa putusan MK masih banyak belum ditindaklanjuti, hal ini dikarenakan sistem hukum di Indonesia yang menganut sistem eropa *continental* yang menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai sumber hukum utamanya. Sedangkan dalam proses pembentukannya, peraturan perundang-undangan membutuhkan waktu yang lama. Di samping itu, redaksi pasal 153 huruf F yang sedemikian rupa diakibatkan sifat hukum yang sejatinya merupakan produk politik.

**M. Mariyanto, S.H., S.E., M.H.**  
**( Hakim Pengadilan Hubungan Industrial)**

Pelaksanaan putusan MK ini sepenuhnya telah dilaksanakan oleh pengadilan hubungan industrial. Hal ini disampaikan oleh M. Mariyanto, S.H., S.E., M.H. bahwa Pengadilan hubungan industrial melaksanakan penuh putusan MK berkaitan dengan perkawinan dengan sesama karyawan.

## **Sesi Tanya Jawab**

**Asep**  
**(K-Sarbumusi)**

Perlu kiranya mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar putusan Mahkamah Konstitusi ini. Hal ini dikarenakan pada tataran praktis masih sering ditemui beberapa PK maupun PKB yang sejatinya berpotensi melanggar putusan MK tersebut akan tetapi dikarenakan aturan tersebut diatur secara umum dan akan diatur lebih lanjut di dalam peraturan direksi, maka aturan tersebut lolos dari pengawasan kemenaker.

**Dra. Ernie Triesniawaty, M.H.**  
**(Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang)**

Menyikapi PKB, PP, maupun PK dalam sebuah perusahaan yang masih memuat aturan larangan menikah dengan sesama karyawan. Pemerintah dalam hal ini disnaker menyikapinya dengan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan tidak semua perusahaan di daerah berskala besar. Untuk perusahaan yang berskala besar, disnaker dalam hal ini akan mengambil Tindakan yang tegas dalam menyikapi aturan tersebut yang melanggar putusan MK. Namun, untuk perusahaan yang berskala kecil, dalam hal ini Disnaker akan memberikan penjelasan dan teguran terlebih dahulu bahwa muatan materi tersebut akan berpotensi menimbulkan perselisihan dan sejatinya telah melanggar putusan MK.

**BAGIAN 3****DINAMIKA DAN TANTANGAN  
PELAKSANAAN PUTUSAN MK****Penyampaian Materi**

**Yasaruddin  
(BPJS)**

Yasaruddin dari BPJS ketenagakerjaan mengatakan bahwa Pernikahan sesama rekan kerja di BPJS Ketenagakerjaan dengan adanya putusan Mk ini memberikan dampak sehingga BPJS Ketenagakerjaan mengeluarkan peraturan direksi BPJS tentang Kepegawaian Perdir 22/09/2023, yang mana dalam Pasal 18 yang menjelaskan dapat menikah dengan sesama karyawan. Di dalamnya, terdapat 8 ketentuan yang ditambah dalam Pasal 18 mengatur kesamaan kesetaraan antar karyawan.

Secara historis, hal tersebut sudah diatur pada tahun 2014, dilarang hingga 2017. Kemudian, setelah putusan MK diberlakukan boleh dengan 8 ketentuan dan syarat tersebut, hingga saat ini masih tahap monitoring dan evaluasi. 8 persyaratan tersebut tidak bisa menaungi dengan melihat jumlah banyaknya persentase karyawan menikah sesama karyawan, sehingga solusinya dengan pensiun sejak dini. Problem diluar wilayah jawa itu adalah karena jarak dan jauhnya wilayah. Hambatan dan kendala :

- a. Penempatan dapat menghambat dengan kebutuhan organisasi, karena regulasi harus berbeda wilayah.
- b. Pembinaan, adanya hambatan dalam pembinaan karir kepegawaian
- c. Profesionalisme, banyaknya permintaan/penolakan mutasi yang mengganggu profesionalisme pekerjaan.
- d. Kepuasan Karyawan, terjadi kesenjangan atau rasa ketidakadilan.

**Arsadt, S.H., M.H., M.Kn.  
(HIPMI)**

Problematika setelah adanya larangan pernikahan sesama karyawan dari 2018. Dinamika dan karakteristik dari HIPMI yang menjadi tantangan, karena berbagai macam bidang usaha. HIPMI banyak mempertimbangan mengenai pernikahan sesama karyawan, namun pada prinsipnya di HIPMI dalam prinsip pengusaha yang terpenting adalah tidak menghalangi tujuan dan merugikan Perusahaan.

## **Muhammad Akhiri** **(Lembaga Agraria dan Hub Industrial)**

Praktek Pasca Putusan MK, mutasi menjadi motif tertentu bukan menjadi solusi, seperti untuk melakukan mutasi dengan jarak yang sangat jauh justru mendorong untuk para pekerja menjadi resign. Pekerja/Buruh harus resign atas kemauan sendiri, namun realitanya pekerja/buruh dibujuk dan dirayu terutama bagi pekerja/buruh yang kecil. Pengawasan dan sanksi tidak berjalan secara realitanya dan juga ketentuan tersebut tidak ada jg diatur dalam surat edaran Kementerian Ketenagakerjaan.

## **Hifdzil Alim** **(Advokat HICON)**

Menjadikan pertalian darah dan ikatan perkawinan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja, secara *a contrario* bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Pertalian darah dan ikatan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat dielakkan. Menjadikan takdir untuk mengurangi dan membatasi hak asasi manusia tidak dapat diterima sebagai alasan yang sah secara konstitusional. Pembatasan HAM hanya dapat dilakukan semata-mata sebagai penghormatan terhadap hak dan kebebasan orang lain serta untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis. Potensi adanya konflik kepentingan (conflict of interest) semestinya dapat dicegah dengan menerapkan peraturan perusahaan yang ketat yang dapat membangun integritas pekerja.

Selain itu, Ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara atas prinsip pacta sunt servanda, persetujuan antara para pihak berlaku sebagai undang-undang, dapat diterapkan hanya dalam kedudukan yang seimbang. Jika tidak seimbang maka tidak dapat diterapkan. Dalam ketentuan ketenagakerjaan, pekerja memiliki kedudukan yang lemah—karena membutuhkan pekerjaan—sehingga Pasal 1338 KUHPerdara tidak dapat diterapkan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf UU 13/2003. Terhadap kedudukan yang tidak seimbang maka asas kebebasan berkontrak tidak terpenuhi.

## **Sesi Tanya Jawab**

### **Edi Prayitno (K-Sarbumusi)**

Mutasi menjadi pelanggaran dari putusan MK, karena tujuan mutasi itu juga harus memperhatikan asas kemanusiaan. Perusahaan dan Pemerintah.



**Bayu Aryanto, S.H., M.H. (Akademisi/Alumni Fakultas Hukum UII)**

Berdasarkan praktik di Kudus, bahwa praktiknya berdasarkan kebijakan tiap Perusahaan tidak boleh dan Masyarakat pun harus menerima, dan hanya menerima saja karena mereka membutuhkan pekerjaan, dan tidak bisa membantah atas kebijakan Perusahaan walaupun adanya putusan MK.

**Ahmad Khairun, S.H., M.H. (Advokat LKBH FH UII dan Dosen FH UII)**

Putusan MK saat ini sudah baik, karena dengan putusan Mk secara general dan filosofis sehingga dapat ditafsirkan secara luas. Problematika implementatif sudah terjalankan, masalah dilapangan muncul berbagai celah maka bukan menjadi urusan MK, karena masalahnya bukan di norma, karena implementatif, harus diatur dalam aturan direksi, bukan aturan edaran karena akan memunculkan Kembali problematika yang baru. Gunanta aturan direksi atau PP dapat menjawab persoalan, karena peraturan pemerintah dan kebijakan pemerintah membutuhkan prosedural yang panjang.

**Violla Reininda (PSHK Jakarta)**

Komparasi dengan negara Amerika. Terkait dengan putusan MK, penting juga mencantumkan *judicial order* di dalamnya.

**Wilma Silalahi (MK)**

Yang dikhawatirkan oleh masing-masing Perusahaan adalah adanya konflik interest di dalam Perusahaan terkait apabila pernikahan dengan sesama karyawan ini dibolehkan. akan tetapi dalam hal ini peraturan Perusahaan menyangkut PHK perlu untuk diperketat namun tetap memperhatikan hak-hak constitutional warga negara dalam hal ini hak constitutional para pekerja.

## KESIMPULAN

1. Diperlukan adanya peraturan teknis. Belum ada tindak lanjut dalam bentuk peraturan pelaksana maupun peraturan teknis sebagai tindak lanjut dari putusan ini. Peraturan teknis dan peraturan pelaksana menjadi suatu hal yang penting untuk menutup ruang-ruang itikad kurang baik dari pemberi pekerjaan menyangkut persoalan ini.
2. Perlu kiranya mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar putusan Mahkamah Konstitusi ini. Hal ini dikarenakan pada tataran praktis masih sering ditemui beberapa PK maupun PKB yang sejatinya berpotensi melanggar putusan MK tersebut akan tetapi dikarenakan aturan tersebut diatur secara umum dan akan diatur lebih lanjut di dalam peraturan direksi, maka aturan tersebut lolos dari pengawasan Kemenaker.
3. Putusan MK yang bersifat *erga omnes*—yang dapat diterapkan kepada semua—membutuhkan pengumuman dan penyebarluasan putusan yang masif. Pemuatan putusan dalam Berita Negara untuk menerapkan teori fiksi mesti didukung dengan aksi-aktif MK dalam penyebarluasan putusan MK. Pengumuman dan penyebarluasan dapat dilakukan dengan inisiatif untuk mengirimkan putusan kepada pihak-pihak yang dianggap berkaitan dengan putusan. Sifat *erga omnes* dapat menjadi dasar bagi MK untuk berlaku aktif untuk mengumumkan dan menyebarluaskan putusan melalui forum-forum ilmiah serta media massa (online dan offline).
4. Diperlukan adanya pengaturan di internal perusahaan berkaitan dengan kebijakan agar menikah satu kantor tetap diperbolehkan tetapi tidak menghambat kinerja. Pengaturan kebijakan ini misalnya dengan cara mengatur bahwa suami istri tidak diperbolehkan dalam satu divisi yang sama, atau tidak boleh dalam satu kantor cabang yang sama dan lain sebagainya.



# PSHK FH UII

PUSAT STUDI HUKUM KONSTITUSI  
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Gedung Fakultas Hukum UII  
Jalan Kaliurang KM 14,5 Sleman, Yogyakarta, 55586

[pshk.fhuiu@gmail.com](mailto:pshk.fhuiu@gmail.com)

