

KEABSAHAN LARANGAN MENIKAH PADA PEKERJA KONTRAK DITINJAU DARI HUKUM POSITIF DI INDONESIA

Fahril Adi Rahmansyah¹, Wiwik Afifah²

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: fahriladi04@gmail.com¹, wiwikafifah@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

Marriage is a constitutional right owned by each person. The prohibition to marry as stated in the work agreement has positive and negative impacts on both employers and workers. With the qualifications regarding the prohibition on marriage given by the employer, it conflicts with the personal rights of workers, especially for contract workers or workers with PKWT status. Prohibition of marriage in work agreements made is the result of agreements made by employers and workers in unequal positions because workers need decent work to fulfill their daily needs. This study aims to find out about the validity of the rules prohibiting marriage for PKWT workers contained in the work agreement. This study uses a normative juridical method that uses primary legal materials in the form of legislation and secondary legal materials. The results of the study show that what is experienced by workers and employers in their daily lives often creates differences in interests that are quite serious so that the resolution also has the effect of experiencing differences between employers and workers. Work agreements that prohibit marriage remain valid according to the Civil Code. However, the agreements made are not based on the equal or weaker position of workers compared to the employer. The right to marry is a right that can be waived because workers prioritize the right to get a decent job, decent wages to meet basic needs. However, marriage should not be prohibited and employers should provide other options as a solution so that both workers and employers get their rights.

Keyword: Employment agreement, Marriage Prohibition, Contract Worker

ABSTRAK

Menikah merupakan suatu hak konstitusional yang dimiliki oleh masing-masing orang. Larangan menikah yang tertuang dalam perjanjian kerja menimbulkan hal positif dan negatif terhadap pihak pengusaha dan pekerja. Dengan adanya kualifikasi tentang larangan menikah yang diberikan oleh pemberi kerja menyebabkan bertentangan dengan hak pribadi pekerja terutama pada pekerja kontrak atau pekerja dengan status PKWT. Larangan menikah dalam perjanjian kerja yang dibuat merupakan hasil dari kesepakatan yang dibuat oleh pihak pemberi kerja dan pekerja dalam posisi yang tidak setara karena pekerja membutuhkan pekerjaan yang layak untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang keabsahan terhadap aturan larangan menikah pada pekerja PKWT yang tertuang pada perjanjian kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang menggunakan bahan hukum primer berupa perundang-undangan dan bahan hukum sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang dialami oleh pekerja dan pengusaha dalam kehidupan sehari-hari tersebut sering menimbulkan adanya perbedaan kepentingan yang cukup serius sehingga untuk penyelesaiannya pun memiliki pengaruh adanya mengalami perbedaan antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja yang memuat larangan menikah tetap sah menurut KUHPerdara. Namun, kesepakatan yang dibuat tidak berdasarkan posisi pekerja yang setara atau lebih lemah dibandingkan pemberi kerja. Hak menikah merupakan hak yang dapat dikesampingkan karena pekerja mengutamakan hak mendapatkan pekerjaan yang layak, upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan pokok. Namun demikian, menikah tidak semestinya dilarang dan pemberi kerja semestinya memberikan opsi lain sebagai solusi agar pekerja dan pemberi pekerja sama-sama mendapatkan haknya.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Larangan Menikah, Pekerja PKWT

PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah suatu kebutuhan setiap seseorang untuk memperoleh upah demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan pada zaman dahulu dengan zaman sekarang banyak memiliki perbedaan yang mana zaman dahulu mayoritas manusia bekerja sebagai nelayan atau petani sedangkan pada zaman sekarang manusia memiliki keinginan yang lebih tinggi yaitu bekerja di sebuah perkantoran atau perusahaan karena manusia berfikir apabila bekerja di perkantoran atau perusahaan memiliki penghasilan yang cukup atau bahkan lebih tinggi. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang diartikan sebagai tenaga kerja yang bekerja untuk dirinya sendiri maupun dengan atasan kerja yang atas jasanya dalam bekerja agar pekerja mendapatkan gaji yang baik. “Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan yang tercermin dalam pasal 27 ayat 2 jo pasal 28D ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu bahwa “setiap orang berhak memiliki pekerjaan yang layak dan pekerja mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil”(Prof.Dr. Pramono Nindyo 2020).

Perlindungan terhadap setiap warga negaranya menjadi tugas dan kewajiban agar dipenuhi pada suatu negara yang tercantum pada alinea ke 4 UUD 1945 yaitu seseorang memiliki hak apapun dengan didampingi oleh perlindungan suatu negara. Salah satunya yaitu negara Indonesia sebagai negara hukum yang memiliki peraturan-peraturan dalam hal melindungi warga negaranya. Dalam pekerjaan, tentunya pekerja tidak mungkin berdiri tanpa pekerja lain melainkan pekerja memiliki hak berkumpul atau berserikat dengan kelompok pekerja yang lain yang tercantum pada 28 jo 28E Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Dalam Pasal 38 jo 39 jo 41 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga mengatur bahwasannya setiap orang berhak mendapatkan suatu pekerjaan yang layak dan serupa tanpa adanya perbedaan jenis kelamin pria maupun wanita, serta berhak membangun atau mendirikan serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya dan mendapatkan jaminan sosial yang baik.

Perkembangan setiap orang dalam pemenuhan hak atas pekerjaannya apabila dilihat dari perkembangan di negara Indonesia tentunya berbeda-beda karena perekonomian yang dimiliki setiap orang tidak sama, apalagi dengan adanya krisis ekonomi yang apabila melanda

di suatu negara salah satunya negara Indonesia. Setiap waktu tenaga kerja menjadi persoalan dihadapan masyarakat, terutama pihak terkait yang menangani ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun bekerja di suatu perusahaan atau perkantoran tidak dapat dipungkiri bahwa setiap tantangan terus dihadapi oleh pekerja karena sering memperoleh kenyataan yang tidak sesuai harapan. Pada faktanya, tidak adanya kesesuaian dengan yang diharapkan oleh masyarakat yang telah menganggapnya apabila bekerja di suatu perusahaan atau perkantoran dapat melaksanakan haknya sebagai pekerja yang telah terjamin dan masih terdapat perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Adapun penyebab munculnya beberapa permasalahan tersebut masih rendah tentang pemahaman yang menyangkut hak dan kewajiban yang tertanam pada diri masing-masing pihak yakni pemberi kerja maupun pekerja yang ada pada perjanjian kerja. "Penyebabnya yakni pekerja yang haknya telah dilanggar oleh pemberi kerja ataupun pengusaha untuk memenuhi keinginannya pada pekerja dengan cara melakukan perjanjian kerja"(Oktavianti 2022). Namun sebaliknya, ada pula pemberi kerja yang merasa telah dirugikan oleh pihak pekerja dikarenakan kurangnya ilmu ketenagakerjaan maupun tindakan-tindakan yang diperbuatnya yang demikian hal ini menunjukkan kedudukan pekerja yang lemah atau tidak setara.

Perjanjian kerja merupakan hal lumrah dalam dunia kerja karena menyangkut masing-masing peran yang dibutuhkan saat hubungan kerja telah berlangsung agar menciptakan hubungan kerja yang efektif. Perjanjian kerja diatur dalam pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan bahwasannya perjanjian dibuat memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja diatur juga dalam pasal 1601a KUH Perdata yaitu persetujuan antara kedua belah pihak antara pekerja dan majikan dengan upah selama waktu tertentu. Dengan demikian, bahwa perjanjian kerja dikatakan perjanjian yang bersifat memaksa karena keinginan antar pihak tidak dapat dirumuskan secara tepat selayaknya yang tercantum pada asas kebebasan berkontrak di dalam pasal 1338 KUH Perdata. Perjanjian kerja yang telah dibuat tentunya juga dilarang yang memuat hal-hal yang menentang peraturan perundang-undangan, perusahaan, dan perjanjian kerja sama.

Pekerja dan pengusaha jika telah dibuatkannya perjanjian kerja wajib memenuhi atau melaksanakan syarat, hak, dan kewajiban kerja. Namun, pada faktanya ada beberapa

pengusaha atau pemberi kerja yang masih membatasi hak maupun kewajiban yang seharusnya dimiliki atau dilakukan oleh pekerja yakni mengkualifikasikan aturan larangan menikah pada pekerja dengan status pekerja kontrak. Pasal 28B ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa telah menjamin hak seseorang untuk menikah dan membentuk keluarga. Selain itu, menikah juga merupakan kewajiban yang berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa untuk membangun rumah tangga yang bahagia dan kekal sebagaimana tercantum pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

Sebenarnya tidak seluruh pengusaha menetapkan adanya aturan larangan menikah pada pekerja kontrak atau PKWT, tetapi juga ada sebagian perusahaan yang menetapkan aturan itu karena demi kepentingan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha demi sebuah kemajuan perusahaan dan profesionalitas pekerja. Adanya peraturan larangan menikah yang dibuat oleh pengusaha pada pekerja kontrak atau PKWT yang terjadi di sebuah minimarket dan lembaga keuangan bank. Penyebab dari diterapkannya aturan larangan menikah bagi pekerja PKWT tersebut karena posisi pekerjaannya merupakan garda terdepan yang mana harus melayani konsumen, pelanggan atau nasabah secara profesional. Oleh karena itu sebagai pekerja yang sangat berperan dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya juga memiliki dampak positif bagi pengusaha. Pada dasarnya pekerja merupakan manusia yang tentunya memiliki hak asasi untuk membentuk keluarga yang telah dijamin oleh UUD NRI 1945 dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya. Namun, pada kenyatannya meskipun hak untuk menikah telah dijamin masih ada pengusaha yang membatasi pekerja untuk menikah dengan alasan tertentu (Muladi 2009).

Pada beberapa hasil penelitian yang ada sebelumnya mengenai tema yang serupa dengan penulis, yang pertama yakni penelitian jurnal oleh Wurianalya Maria Novenanty dengan judul "Pembatasan Hak Untuk Menikah Antara Pekerja Dalam Satu Perusahaan" fokus penelitiannya pada pembatasan hak menikah dalam melangsungkan perkawinan terhadap sesama karyawan satu perusahaan (Novenanty 2016). Yang kedua, yakni penelitian jurnal yang berjudul "Aturan Larangan Menikah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Ditinjau dari Hak Asasi Manusia di Indonesia" fokus penelitiannya pada pekerja PKWTT atau tetap dan banyak membahas tentang Hak Asasi Manusia (Oktavianti 2022). Yang Ketiga, yakni penelitian jurnal oleh Mayrina Dwiyaniti dan Atik Winanti dengan judul "Pengaturan

Perjanjian Kerja Terhadap Larangan Menikah Dalam Masa Kontrak” fokus penelitiannya pada keabsahan dalam perjanjian kerja mengenai klausul aturan larangan menikah (Dwiyanti and Winanti 2020).

Adapun permasalahan yang akan diuraikan dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana keabsahan perjanjian kerja yang memuat melarang menikah terhadap pekerja PKWT menurut hukum positif di Indonesia”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yakni menggunakan penelitian yuridis normatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan yakni peraturan perundang-undangan (statue approach) yaitu peraturan perundang-undangan menjadi sumber bahan hukum sebagai acuan penelitian ini. Serta pendekatan konseptual (conceptual approach) yaitu doktrin atau pandangan-pandangan yang menjadi dasar yang berkembang dalam ilmu hukum. Penelitian hukum metode yuridis normatif digunakan dalam mendapatkan ketentuan ataupun norma hukum yang berfungsi untuk menjawab atas permasalahan yang telah terjadi. Penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan bahan-bahan hukum ke dalam sebuah sistem informasi yang bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam melakukan penelusuran bahan-bahan hukum tersebut. Penelitian ini menggunakan data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan serta bahan hukum sekunder yang berupa buku dan jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Keabsahan Perjanjian Yang Melarang Menikah Terhadap Pekerja PKWT Menurut Hukum Positif di Indonesia

Problematika Pekerja

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan yang timbul hingga saat ini yang dialami beberapa negara, salah satunya negara Indonesia. Permasalahan yang muncul tersebut adanya suatu hal yang bertentangan yakni hal positif maupun hal negatif. Adapun hal positif yang terbentuk dari permasalahan tersebut yaitu menjadikan percepatan pembangunan dalam bidang ekonomi, sedangkan dalam hal negatif yaitu rendahnya tingkat pengembangan ekonomi di suatu negara. Pernyataan diatas dapat diketahui bahwa di dalam UUD NRI Tahun

1945 yang telah menjamin adanya hak yang dimiliki oleh pekerja untuk melakukan perkawinan dan membentuk keluarga. Sebenarnya, sudah sepatutnya setiap pekerja memperoleh hak untuk menikah apalagi di usia yang semakin bertambah. Namun, kenyataannya yang terjadi sebagaimana yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan tersebut berbeda yang mengakibatkan hak pekerja untuk memenuhi kebutuhan dalam membentuk keluarga atau menikah tidak dilaksanakan yang semestinya.

Dalam hal ini dapat dihubungkan dengan teori hukum yang dikemukakan oleh Hans Kelsen yaitu adanya *das sollen* (seharusnya) dan *das sein* (senyatanya) (Lyia Aina Prihardiati 2021). dapat menimbulkan berbagai persoalan dalam bidang ketenagakerjaan. Berbagai persoalan yang terjadi dalam ketenagakerjaan salah satunya adalah ketidaktegasan dari aturan perundang-undangan yang mengatur masalah tersebut secara spesifik sehingga apabila terjadi pelanggaran tidak ditangani secara serius dan hanya diabaikan saja yang menimbulkan adanya ketidakpastian hukum yang ada di Indonesia.

Beberapa problematika dalam bidang ketenagakerjaan tersebut bahwa satu permasalahan yang menjadikan fokus dalam penelitian ini yaitu problematika dalam hubungan industrial. Permasalahan hubungan industrial memiliki beberapa permasalahan yang sering terjadi yang telah menimbulkan permasalahan dengan kategori yang cukup serius sehingga perlu adanya kajian-kajian hukum untuk mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi dengan sesuai kaidah hukum yang berlaku. Hubungan industrial kerap ditemukan berbagai permasalahan seperti penyelesaian perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja, ketidaktegasan pemerintah dalam mengatasi perselisihan antara kedua pihak dalam masalah aturan kerja yang dikategorikan memberatkan dari pihak pekerja. Dalam penelitian ini contohnya hal yang memberatkan dari pihak pekerja adalah adanya aturan larangan menikah dalam kualifikasi yang diberikan kepada pekerja dan dimuatkan dalam perjanjian kerja.

Dalam hal ini terdapat kasus yang terjadi pegawai indomaret di Kota Pontianak yang secara tiba-tiba di PHK secara sepihak karena melakukan hak yang semestinya dimilikinya yaitu menikah. Mantan pegawai indomaret tersebut merupakan pegawai dengan status pekerja kontrak dan bekerja pada bagian kasir yang mana memiliki peran yang sangat penting untuk melayani konsumen. Dari kasus tersebut bisa di kategorikan bahwa pihak pemberi kerja membatasi hak asasi manusia dalam hal hak untuk menikah sebagaimana yang telah diatur dalam UUD NRI Tahun 1945 dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Namun

pada pihak pemberi kerja dengan menerapkan aturan larangan menikah selama masa kontrak belum berakhir dalam perjanjian kerja adalah absah karena menikah merupakan suatu hak yang masih bisa ditunda sehingga bisa dilakukan atau tidak dilakukan tergantung pada kebutuhan dan keinginan pekerja karena menyangkut produktivitas dan profesionalitas pekerja (Equator.co.id 2018).

Pernikahan tidak hanya dilakukan semena-mena tanpa adanya landasan aturan yang berlaku seperti: hukum islam, hukum nasional dan hukum adat. Mengenai hak konstitusional yang diamanatkan oleh UUD 1945 sebagaimana pada Pasal 28B ayat (1) UUD 1945 yang menjelaskan “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.” Dapat disimpulkan bahwa setiap orang berhak dalam membentuk keluarga tanpa disertai dengan adanya diskriminasi dan mendapatkan perlakuan yang sama. Menikah sama halnya dengan perkawinan. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan menjelaskan definisi dari suatu perkawinan yaitu “Ikatan lahir batin antara seorang laki-laki dengan perempuan sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa. Pernikahan merupakan suatu akad dalam perjanjian sehingga dalam melangsungkan suatu perkawinan maka otomatis antar pihak telah mengikatkan diri dalam perkawinan.

Keabsahan Larangan Menikah Dalam Perjanjian Kerja

Pada umumnya, pemberi kerja memberikan kualifikasi mengenai larangan menikah terhadap pekerja memiliki alasan yang kuat. Selain itu, pemberi kerja membuat kualifikasi tersebut telah mempertimbangkan aturan yang diberikannya secara matang untuk melalui proses yang panjang. Adapun alasan-alasan pemberi kerja membuat aturan larangan menikah selama masa kontrak belum berakhir, antara lain:

a. Mencegah adanya penurunan kinerja pada pekerja

Dalam bekerja memang seharusnya pekerja dituntut untuk meningkatkan kinerja dengan cara disiplin dan mampu bekerja secara optimal. Kualifikasi yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha salah satunya melarang menikah sebelum masa kontrak habis dikarenakan untuk menuntut pekerja agar melakukan pekerjaan secara baik dan fokus tanpa ada suatu kendala yang dialami. Oleh sebab itu, pemberi kerja atau

pengusaha untuk mendapatkan pekerja yang memiliki kinerja yang baik menerapkan kualifikasi atau persyaratan salah satunya melarang menikah sebelum masa kontrak kerja habis. Pemberi kerja tentunya menuntu pekerjaannya untuk bekerja secara optimal, apabila kinerja dari pekerja tersebut baik maka pemberi kerja merasa diuntungkan maupun berdampak positif. Namun apabila kinerjanya menurun, hal itu akan merugikan pemberi kerja dan permasalahan kepentingan pribadi maka akan juga berdampak bagi pengusaha tersebut.

b. Menginginkan untuk bekerja secara professional

Seluruh pemberi kerja atau pengusaha ingin pekerjaannya memiliki sikap professional dalam bekerja karena untuk kemajuan suatu perusahaannya. Sikap professional yang dimiliki oleh pekerja merupakan hal yang wajib karena selain untuk kemajuan perusahaan, untuk juga menciptakan kualitas pekerja dalam bekerja. Tentunya hal tersebut merupakan harapan bagi seluruh pemberi kerja atau pengusaha agar dapat terwujud. Definisi profesionalisme adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Apabila kemampuan dengan kebutuhan tugas dapat terpenuhi, akan terbentuknya pekerja yang memiliki sikap professional (Iswanto 2021).

Kebijakan untuk tidak melakukan menikah selama kontrak belum berakhir oleh pekerja kontrak salah satu penyebabnya. Banyak pekerja yang merelakan untuk menunda untuk menikah sesuai yang disepakati bersama pemberi kerja dalam perjanjian kerja karena untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Pemberi kerja atau pengusaha dengan menerapkan aturan tersebut agar pekerja dapat dituntut bekerja dengan baik serta dapat meningkatkan kinerjanya dan menghindari terjadinya urusan pribadi dengan urusan pekerjaan.

Adanya kebijakan larangan menikah terhadap pekerja kontrak yang dimaksud yaitu tidak melakukan pernikahan selama kontrak belum berakhir. Hal tersebut tentunya pekerja dapat melakukan pernikahan ketika kontrak kerja telah berakhir dengan tidak diketahui waktunya, apalagi kontrak kerja diperpanjang oleh pemberi kerja atau pengusaha. Semakin lama kontrak kerja semakin lama pula pekerja menunda haknya yaitu melakukan pernikahan. Jika masa kontrak kerja masih belum berakhir tetapi pekerja melakukan pernikahan, maka pekerja mendapatkan sanksi yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja atau pengusaha.

Mengenai aturan larangan menikah selama kontrak belum berakhir yang tertuang pada perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama selama kedua pihak antara pemberi kerja dan pekerja saling mengikatkan diri yang berlaku juga dengan asas *pacta sunt servanda*. Asas *pacta sunt servanda* adalah suatu perjanjian yang telah dibuat antara kedua pihak yang mana berlaku juga sebagai undang-undang dan janji tersebut harus ditepati. Asas *pacta sunt servanda* juga terdapat kesepakatan kedua belah pihak yang artinya pihak pemberi kerja dan pekerja harus melaksanakan kewajiban-kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut. Sesuai pada Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan “seluruh persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku bagi mereka yang membuatnya”. Salah satunya mengenai aturan larangan menikah selama kontrak belum berakhir yang tertuang dalam perjanjian kerja maka aturan tersebut berlaku sebagaimana undang-undang dan wajib ditepati oleh pihak pekerja.

Selain terciptanya asas *pacta sunt servanda* pada perjanjian kerja, lahirnya suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja juga muncul adanya asas konsensualisme yaitu suatu perjanjian yang dibuat berdasarkan kesepakatan. Asas konsensualisme juga sumber dari Pasal 1320 KUHPerdara yakni syarat sahnya perjanjian adanya suatu kesepakatan. Asas konsensualisme juga tidak jauh dari asas kebebasan berkontrak yaitu para pihak pemberi kerja dan pekerja bebas membuat suatu perjanjian untuk menentukan klausula-klausula perjanjian dengan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Pada kenyataannya, bahwa setiap pekerja ketika akan menandatangani suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja atau pengusaha tentunya harus dalam memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian yang tertuang pada Pasal 1320 KUHPerdara. Dalam dunia usaha, posisi pekerja berada pada relasi kuasa yang lemah yang artinya pekerja lebih banyak mendapat tekanan yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha karena kedudukan pemberi kerja atau pengusaha tidak setara dengan pekerja sehingga dapat dikatakan pemberi kerja atau pengusaha kedudukannya berada posisi diatas pekerja.

Kedudukan yang tidak setara membuat pekerja seolah menjadi terpaksa untuk menyepakati persyaratan yang diberikan oleh pemberi kerja karena pekerja lebih mementingkan untuk memperoleh pekerjaan agar mendapatkan pekerjaan yang layak serta upah daripada melakukan haknya yaitu menikah. Dengan demikian, adanya ketidaksetaraan

tersebut tidak ada dalam suatu syarat sah perjanjian sehingga hanya bergantung pada kesepakatan dan kecakapan.

Mengenai aturan larangan menikah yang diberikan kepada pekerja sekiranya menjadi suatu keterpaksaan dalam menyepakati persyaratan yang tertuang dalam perjanjian kerja. Secara Hak Asasi Manusia mengenai aturan larangan menikah yang dipersyaratkan oleh pemberi kerja memanglah tidak melanggar. Tetapi hal tersebut tidak adanya keseimbangan hak antara pemberi kerja dan pekerja meskipun terjadi kesepakatan. Calon pekerja sangat membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan pemberi kerja atau pengusaha memberikan suatu pekerjaan dengan memberikan persyaratan-persyaratan yang menyangkut hak bagi seseorang demi mengedepankan usaha bisnisnya.

Dari unsur-unsur hubungan kerja, salah satunya mengenai unsur perintah yaitu suatu pernyataan yang dibuat oleh pemberi kerja atau pengusaha dan diberikan kepada pekerja sesuai kesepakatan bersama. Jika dihubungkan dengan adanya aturan larangan menikah pada pekerja kontrak atau PKWT selama kontrak berlangsung, maka hal tersebut termasuk juga unsur yang berada didalam hubungan kerja. Adanya perintah yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha tentunya wajib dipatuhi oleh setiap pekerja. Namun, apabila suatu perintah tidak ditepati oleh pekerja maka muncul konsekuensi yang dialami oleh pekerja yang salah satunya yaitu berupa sanksi.

Unsur perintah dalam hubungan kerja tentunya juga tertuang dalam perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban antara kedua pihak. Jadi, perintah mengenai aturan larangan menikah selama kontrak belum berakhir tersebut juga wajib dipenuhi atau dipatuhi oleh pekerja itu sendiri. Dengan demikian, adanya perjanjian kerja tentunya muncul kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja juga terdapat asas pacta sunt servanda, asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualisme. Dapat ditarik kesimpulan, bahwa aturan larangan menikah memiliki kekuatan pada asas-asas tersebut sebagai eksistensi dalam peraturan yang tertuang pada perjanjian kerja.

Dalam hak asasi manusia hak yang tidak dapat dikurangi atau dibatasi yang disebut Non Derogable Rights diatur dalam Pasal 28I UUD NRI Tahun 1945 jo Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menjelaskan beberapa hak yang tidak dapat dikurangi atau dikesampingkan yakni hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak

untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut. Sedangkan untuk hak lainnya yang tidak disebutkan dalam Non Derogable Rights, merupakan Derogable Rights yakni hak yang dapat dikesampingkan atau dibatasi dalam keadaan apapun.

Hak untuk menikah atau membentuk suatu keluarga dengan tanpa paksaan bukan termasuk hak yang tidak dapat dikesampingkan yang artinya dalam kondisi tertentu hak tersebut dapat ditunda misalnya, terjadinya bencana alam, kondisi negara yang darurat, dan lain-lain. Dalam hal untuk memenuhi kebutuhan pokok, pekerja sangat bergantung kepada pemberi kerja sehingga hak untuk pemenuhan kebutuhan pokok menjadi prioritas dibandingkan melakukan perkawinan. Dengan demikian, semestinya melakukan perkawinan tidak dilarang didalam perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha atau pemberi kerja dan apabila hak untuk menikah itu dilarang bagi pekerja kontrak, bukan berarti pemberi kerja melanggar Hak Asasi Manusia tetapi pemberi kerja tersebut ingin pekerja tidak melakukan perkawinan terlebih dahulu dalam masa kontrak agar keinginan pemberi kerja dalam usahanya tercapai yang dilakukan oleh pekerja tersebut.

Mengenai aturan larangan menikah sebelum berakhirnya kontrak pada pekerja kontrak atau PKWT merupakan absah dalam perjanjian kerja karena memenuhi seluruh asas-asas dalam perjanjian dan syarat sah dalam perjanjian. Apalagi mengenai menikah tersebut dapat ditunda atau dikesampingkan sementara oleh pekerja. Pada awalnya, pekerja telah memahami terkait kualifikasi yang diberikan pemberi kerja tentang tidak selama kontrak berlangsung dan pekerja menyepakati ketentuan tersebut. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja memprioritaskan untuk bekerja agar mendapatkan upah atau gaji dengan tidak menikah terlebih dahulu. "Pekerja dan pemberi kerja dapat melakukan pengaturan sendiri atas kepentingannya dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat. Dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian kerja maka hal-hal yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan dibuatkannya perjanjian kerja yang tercipta dengan baik tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan bahkan dapat menuntut atas kerugian yang dialaminya" (Wiwik Afifah 2018).

KESIMPULAN

Kualifikasi mengenai larangan menikah selama kontrak belum berakhir terhadap pekerja PKWT merupakan kewenangan yang dimiliki oleh pemberi kerja untuk memberikan

kualitas bagi pekerja demi mewujudkan perkembangan usahanya. Posisi pemberi kerja dan pekerja yang tidak setara memosisikan terhadap pekerja akan lebih bersikap menyetujui perjanjian kerja karena kebutuhan kerja yang layak untuk mendapatkan upah yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hak untuk menikah diatur dalam hukum positif Indonesia, pemberi kerja tidak dapat secara langsung dianggap melanggar hak pekerja yang akan menikah karena menikah adalah Derogable Rights yaitu hak yang dapat dikesampingkan atau ditundah terlebih dahulu karena dalam perjanjian kerja melarang menikah selama kontrak belum berakhir yang artinya pekerja dapat melakukan pernikahan setelah kontrak kerja yang perjanjikan telah berakhir. Secara normatif perjanjian kerja yang telah disepakati tetap sah namun dalam prosesnya disusun tidak setara. Perjanjian kerja yang disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja yang memuat aturan larangan menikah selama kontrak belum berakhir memiliki keabsahan karena memenuhi unsur syarat sahnya perjanjian kerja Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 1320 KUHPerduta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Wiwik. 2018. 'Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia', *Article*, 14: 65
<https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=MiwS32EAAA&AJ&citation_for_view=MiwS32EAAA&zYLM7Y9cAGgC> [accessed 1 December 2022]
- Agus, Midah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Dan Kajian Teori* (Bogor: Ghalia Indonesia)
- Apriyanto, Pugu. 2017. 'Analisis Masalah Terhadap Kebijakan Larangan Menikah Selama Kontrak Kerja Di PT Petrokimia Gresik' (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel)
- Darma, Andi Susilo. 2017. 'KEDUDUKAN HUBUNGAN KERJA: BERDASARKAN SUDUT PANDANG ILMU KAIDAH HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN SIFAT HUKUM PUBLIK DAN PRIVAT', *Article*, 29 <<https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/view/25047/17303>> [accessed 13 November 2022]
- Dwiyanti, Mayrina, and Atik Winanti. 2020. 'PENGATURAN PERJANJIAN KERJA TERHADAP LARANGAN MENIKAH DALAM MASA KONTRAK', *Article*, 9
<<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/69176/38564>> [accessed 18 November 2022]
- Equator.co.id. 2018. 'Menikah Dan Hamil, Mantan Kasir Indomaret Diminta Mengundurkan Diri - EQuator.Co. Id', *Equator*. <<https://equator.co.id/menikah-dan-hamil-mantan-kasir-indomaret-diminta-mengundurkan-diri/>> [accessed 8 November 2022]

- Hendrik Nathanael. 2020. 'PERLINDUNGAN HAK MEMBENTUK IKATAN PERKAWINAN DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN', 4: 41–56
<<http://ejournal.uksw.edu/alethea>>
- Iswanto, Jefri. 2021. *KOMPETENSI, PROFESIONALISME KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*
<<https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/download/3880/3770>>
[accessed 7 November 2022]
- Lalu, Husni, and Asyhadie Zaeni. 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Lyia Aina Prihardiati, RR. [n.d.]. 'TEORI HUKUM PEMBANGUNAN ANTARA DAS SEIN DAN DAS SOLLEN', 5.1: 2021 <<https://doi.org/10.33603/hermeneutika.v3i2>>
- Muladi. 2009. *Hak Asasi Manusia Hakekat Konsep & Implikasi Dalam Perspektif Hukum & Masyarakat* (Bandung: PT Refika Aditama)
- Novenanty, Maria Wurianalya. 2016. 'PEMBATASAN HAK UNTUK MENIKAH ANTARA PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN', *Article*, 2
<<https://journal.unpar.ac.id/index.php/veritas/article/view/2066/1883>> [accessed 12 November 2022]