

Aturan Larangan Menikah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Ditinjau dari Hak Asasi Manusia di Indonesia

Lisa Oktavianti
Fakultas Hukum
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Jalan Semolowaru No. 45, Surabaya 60118, Indonesia
lisaoktav18@gmail.com

Abstrak

Larangan menikah dalam perjanjian kerja memicu pro dan kontra dari berbagai sudut pandang seseorang. Aturan tersebut menyebabkan beberapa persoalan yang bertentangan dengan masalah pribadi seseorang, terutama pekerja. Hak pekerja untuk memenuhi kebutuhan membentuk keluarga semestinya terakomodir secara baik, namun dikarenakan peraturan dari beberapa perusahaan yang bermaksud agar pekerjanya fokus untuk memajukan perusahaan, sehingga mengharuskan pekerjanya untuk menunda atau bersedia tidak menikah selama perjanjian kerja berlangsung. Akan tetapi, aturan menikah berdasarkan ketentuan dalam Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 telah memberikan pembatasan terhadap hak asasi dalam hal melakukan pernikahan agar menghormati hak orang lain. Menikah termasuk hak yang tergantung dari kebutuhan dan keinginan manusia itu sendiri. Oleh sebab itu, dalam praktiknya pada kehidupan sehari-hari kedua hal tersebut seringkali menimbulkan perbedaan pendapat yang cukup krusial sehingga solusi dalam penyelesaiannya pun juga kerap menimbulkan perbedaan. Dengan demikian, perlu adanya segala ketentuan yang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku demi menjamin hak dari para pihak. Penelitian ini termasuk dalam penelitian yuridis normatif. Bahan-bahan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, sedangkan bahan hukum sekunder, yaitu jurnal, buku dan makalah.

Kata Kunci: absah, hak asasi manusia, perjanjian kerja, menikah

Pendahuluan

Manusia adalah makhluk sosial dengan tiga kebutuhan pokok yang wajib dipenuhi, yaitu sandang, pangan, dan papan. Apabila dari ketiganya tidak terpenuhi maka akan sangat menyulitkan kehidupan manusia itu sendiri. Namun, satu-satunya cara agar dapat memenuhi tiga kebutuhan tersebut adalah dengan bekerja. Pada zaman dahulu, mayoritas masyarakat Indonesia disibukkan dengan pekerjaan sebagai petani ataupun nelayan. Hal itu dikarenakan wilayah geografis di Indonesia dipenuhi dengan lautan dan tanah pertanian, sehingga Indonesia juga dijuluki sebagai negara agraris ataupun negara maritim. Akan tetapi seiring berjalannya waktu, mayoritas pekerjaan di Indonesia yang sebagai petani ataupun nelayan telah berubah. Di masa ini berbagai macam pekerjaan di berbagai bidang telah digeluti oleh setiap individu. Salah satu pekerjaan yang banyak digeluti pada saat ini adalah pekerja kantoran. Dalam hal bekerja dengan orang lain, tentunya setiap individu dituntut untuk menaati segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Setiap orang membutuhkan penghasilan untuk dapat menghidupi kebutuhan dirinya sendiri maupun keluarga. Kebutuhan itu tidak hanya pakaian, makanan, serta rumah saja, tetapi berbagai kebutuhan dalam hal pembiayaan sarana dan prasarana yang dipakai, pembiayaan segala fasilitas yang digunakan, serta mempertahankan kekayaan untuk kebutuhan hidup di masa yang akan datang. Usaha yang bertujuan memperoleh penghasilan yang digunakan untuk mencukupi berbagai kebutuhan hidupnya adalah dorongan bagi setiap individu untuk membutuhkan bantuan

orang lain berupa saling membantu ataupun saling tukar menukar hal yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pekerja termasuk bagian dari tenaga kerja yang dapat didefinisikan sebagai tenaga kerja yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun bekerja secara terikat dengan atasan kerja yang atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan memperoleh gaji baik berupa uang ataupun bentuk yang lain.¹ Dapat dikatakan bahwa tenaga kerja yang bekerja dengan hubungan kerja serta berada di bawah perintah orang lain disertai memperoleh gaji baik berupa uang ataupun bentuk yang lain.

Setiap tahun, persoalan mengenai tenaga kerja selalu menarik perhatian khalayak umum, terutama pihak yang terkait dalam menangani ketenagakerjaan di Indonesia. Lika-liku setiap individu sebagai pekerja sering mendapat kenyataan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pada kenyataannya, tidak sesuai dengan harapan masyarakat yang menganggap bahwa kehidupan mereka telah terjamin dengan aturan negara untuk melaksanakan haknya. Menurut fakta pada bidang ketenagakerjaan masih banyak terdapat perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Dapat dicontohkan dalam kasus yang terjadi pada perburuhan seperti kekerasan, penipuan, pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan kuat serta tidak sesuai prosedur, gaji berada di bawah angka standar, dan permasalahan outsourcing yang kian hari semakin rumit.

Salah satu sebab yang mengakibatkan permasalahan-permasalahan tersebut adalah rendahnya pemahaman mengenai hak-hak serta kewajiban-kewajiban yang ada pada diri setiap pihak dalam sebuah perjanjian kerja, oleh sebab itu masih banyak dijumpai pekerja yang haknya dilanggar oleh pengusaha atau atasannya demi memenuhi keinginannya pada pekerja melalui cara yang disepakati dalam perjanjian kerja. Di lain sisi, tidak sedikit pula para pengusaha yang merasa dirugikan oleh pekerjanya dikarenakan kurangnya pengetahuan terkait ketenagakerjaan maupun tindakan-tindakan yang diperbuat oleh beberapa saingan pengusaha ataupun pekerja. Hal yang demikian tentu saja berarti menunjukkan kedudukan pekerja/buruh yang lemah.

Perjanjian kerja tentunya membawa peran yang dibutuhkan dalam menerapkan proses berjalannya hubungan kerja yang efektif dalam kehidupan sehari-harinya. Secara umum, perjanjian kerja hanya diterapkan untuk pekerja dan pengusaha yang membuat perjanjian kerja. Timbulnya perjanjian kerja yang telah disepakati tentunya menunjukkan arahan dan penempatan jabatan kerja yang terkait dengan adanya keharusan seorang pengusaha mengupayakan pekerjaan dan memberikan pekerjaan, yang bermaksud mengatasi masalah pengangguran di Indonesia.

Para pihak harus tunduk dengan syarat, hak, dan kewajiban kerja dalam suatu perjanjian, namun dalam hal ini juga memicu beberapa persoalan yang bertentangan dengan masalah pribadi seseorang, terutama pekerja. Memenuhi kebutuhan hidup dengan cara bekerja untuk mendapatkan uang merupakan kewajiban bagi setiap pekerja, namun memenuhi kodrat sebagai manusia untuk menikah juga merupakan kewajiban. Pada Pasal 28B ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 telah dijamin mengenai hak seseorang untuk menikah dan dibentuknya keluarga.

Pernyataan di atas dapat kita ketahui bahwa dalam UUD NRI Tahun 1945 yang diterapkan di Indonesia telah menjamin hak pekerja untuk pernikahan dan membentuk keluarga. Sudah seharusnya setiap pekerja mendapatkan hak untuk melakukan pernikahan dan membentuk keluarga. Namun, yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan apa yang diterapkan oleh peraturan perundang-undangan adalah berbeda. Hak pekerja untuk memenuhi kebutuhan membentuk keluarga tidak terakomodir secara baik. Hal ini memperlihatkan terbentuknya kesenjangan antara *das sollen* (seharusnya yang terjadi) dan *das sein* (senyatanya yang terjadi) pada

¹ Devi Lestyasari, 'Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur', *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 1.3 (2017), 1-20. hal. 3

pelaksanaan perjanjian kerja, yang tentunya hal tersebut membawa berbagai persoalan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Bagi perusahaan yang menerapkan aturan larangan menikah dalam perjanjian kerja memberikan beberapa alasan demi kemajuan perusahaan, yakni kualitas perusahaan menjadi semakin baik dan terjaga.² Perusahaan menginginkan agar pekerjaanya fokus saat bekerja. Para pekerja diharapkan untuk tetap fokus dan produktif saat bekerja, sehingga akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Apabila pekerjaanya juga memiliki tanggung jawab dalam rumah tangga, maka akan memecah konsentrasi antara bekerja dengan mengurus persoalan dalam rumah tangga. Jika pekerja tidak fokus saat bekerja yang dikarenakan ada permasalahan pada rumah tangganya, maka akan menurunkan kinerjanya sehingga membawa kerugian untuk perusahaan.

Larangan menikah dalam perjanjian kerja yang dituliskan dalam perjanjian kerja merupakan salah satu poin dalam aturan perusahaan. Bila kedua belah pihak telah sepakat mengenai apa yang diperjanjikan maka kedua belah pihak harus mematuhi, termasuk bagi pekerja untuk bersedia tidak menikah selama perjanjian kerja berlangsung. Namun, menikah adalah sesuatu hal yang sifatnya merupakan sebuah hak. Hak merupakan hal yang melekat pada manusia sejak manusia itu dilahirkan dan hak berkaitan erat dengan eksistensi hidup manusia.³ Jadi, menikah adalah suatu hak yang tergantung dari kebutuhan dan keinginan manusia itu sendiri dan menikah merupakan pilihan. Oleh sebab itu, dalam praktiknya pada kehidupan sehari-hari kedua hal tersebut seringkali menimbulkan perbedaan pendapat yang cukup krusial sehingga solusi dalam penyelesaiannya pun juga kerap menimbulkan perbedaan.

Adapun persoalan yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah keabsahan aturan larangan menikah dalam perjanjian kerja jika ditinjau dari hak asasi manusia?” dan “Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang menikah dalam masa perjanjian kerja?” Tujuan dari adanya pembahasan ini adalah untuk mengetahui keabsahan dari adanya aturan larangan menikah dalam perjanjian kerja jika dikaitkan dengan hak asasi manusia.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian secara normatif ialah penelitian yang bertujuan untuk menemukan berbagai aturan hukum serta prinsip hukum yang bertujuan menjawab isu hukum yang dirumuskan. Penelitian hukum normatif digunakan dalam mendapatkan ketentuan ataupun norma hukum yang berfungsi untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang terjadi. Penelitian hukum ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian terhadap bahan pustaka. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara pengumpulan dan pengorganisasian bahan-bahan hukum ke dalam sebuah sistem informasi, hal tersebut ditujukan untuk memberikan kemudahan dalam melakukan penelusuran bahan-bahan hukum tersebut. Penelitian ini menggunakan data sekunder, yang terdiri atas bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan serta bahan hukum sekunder yang berupa jurnal dan buku.

Pembahasan

Keabsahan Aturan Larangan Menikah dalam Perjanjian Kerja Jika Ditinjau dari HAM di Indonesia

² Puguh Apriyanto and others, ‘ANALISIS MASLAHAH MURSALAH TERHADAP KEBIJAKAN LARANGAN MENIKAH SELAMA KONTRAK KERJA’, *Skripsi*, 2017 <<http://digilib.uinsby.ac.id/18687/>>. hal. 59.

³ Muladi, *Hak Asasi Manusia: Hakekat Konsep & Implikasi Dalam Prespektif Hukum & Masyarakat* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009). hal. 229

Aturan mengenai larangan ataupun penundaan menikah selama perjanjian kerja berlangsung telah disampaikan saat memulai hubungan kerja. Pada umumnya, beberapa perusahaan membuat kebijakan tersebut dengan disertai alasan yang kuat. Salah satu alasan kuat mengenai hal yang menjadi dasar adanya aturan larangan menikah ketika perjanjian kerja masih berlaku adalah menumbuhkan sikap profesional dalam bekerja. Para pekerja harus memiliki sikap profesional dalam bekerja, karena hal tersebut yang diperlukan untuk kemajuan suatu perusahaan. Tanpa didasari dengan perilaku profesional maka perusahaan tidak bisa mewujudkan harapan untuk menjadi perusahaan yang unggul serta tidak dapat mensejahterahkan kehidupan pekerjanya. Profesionalitas adalah sikap yang paling penting dalam dunia kerja, karena tanpa adanya sikap profesional dalam bekerja maka kinerja dari para pekerja tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal. Para pekerja diharapkan melakukan pekerjaannya secara profesional dengan mengutamakan kepentingan perusahaan dan meletakkan urusan pribadi di bawah kepentingan perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar bisa mewujudkan sikap profesional saat bekerja tanpa adanya beban dari segala permasalahan keluarga serta diharapkan untuk fokus pada tugas-tugas pekerjaan yang dijalannya.

Kemudian terkait dengan topik permasalahan ini, yakni membatasi hak seseorang untuk melakukan pernikahan saat perjanjian kerja masih berlangsung, maka jawaban dari permasalahan tersebut adalah mencari ketentuan-ketentuan pada aturan hukum yang berlaku di Indonesia. Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan beberapa hal yang menjadi dasar untuk tidak diperbolehkan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha.

Jika ditafsirkan dengan penafsiran secara *argumentum a contrario* yang berarti terdapat aturan hukum yang mengatur suatu hal tertentu untuk menyelesaikan suatu permasalahan tertentu. Maka, kesimpulannya adalah pembatasan terhadap hak untuk melakukan pernikahan tersebut diperbolehkan oleh UU Ketenagakerjaan. Beberapa ketentuan dalam UU HAM yang dapat dihubungkan dengan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ialah Pasal 10 UU HAM yang berisikan ketentuan hak seseorang dalam membentuk keluarga serta memiliki keturunan dari perkawinan secara sah. Selanjutnya disebutkan dalam Pasal 38 ayat (1) UU HAM tentang hak seorang warga negara dalam hal memperoleh pekerjaan yang tepat dengan kemampuan diri. Dilanjutkan dengan aturan Pasal 38 ayat (2) UU HAM yang berisikan hak seseorang untuk memilih pekerjaan yang diinginkannya serta memiliki hak atas persyaratan untuk ketenagakerjaan yang adil.

Selanjutnya ketentuan yang dilanggar oleh Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan adalah Pasal 6 Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang berisikan mengenai ketentuan negara-negara yang termasuk dalam kovenan ini harus menunjukkan pengakuan terhadap adanya hak untuk bekerja, serta setiap orang bebas dalam mendapatkan penghasilan dengan pekerjaan yang dipilih ataupun diterimanya, kemudian akan melakukan berbagai upaya agar hak ini dapat terlindungi. Melihat pada ketentuan pasal yang telah dipaparkan tersebut, maka kesimpulannya adalah Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan sebenarnya memberlakukan pembatasan terhadap hak untuk membentuk keluarga dan mendapatkan pekerjaan secara layak yang sesuai dengan potensi diri.

Menurut aturan pada Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 juga menyatakan mengenai tanggung jawab negara, khususnya pemerintah untuk selalu memberikan jaminan dalam menegakkan hak asasi manusia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik jenis ataupun kategori kewajiban negara yang termaksud dalam Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945 adalah segala perlindungan terhadap hak asasi adalah wajib dilindungi oleh negara, terlebih pemerintah. Hal tersebut adalah *a quo* yang dalam hak ini, terutama hak dalam bekerja serta mendapat upah atau gaji secara layak dalam suatu hubungan kerja serta hak melakukan pernikahan.

Apabila aturan yang ada pada UUD NRI Tahun 1945, UU HAM, dan ICESCR yang dikaitkan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf f UU Ketenagakerjaan yang menurut *a contrario* adalah perusahaan yang memberikan syarat pada pekerja berupa larangan menikah selama perjanjian kerja berlangsung dan membuat hal tersebut sebagai alasan dalam memberikan sanksi PHK terhadap seorang pekerja, maka dapat dikatakan aturan tersebut tidak sesuai dengan norma pada pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 ataupun Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2) UU HAM, Pasal 6 ayat (1) Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang kemudian diratifikasi dalam UU Nomor 11 Tahun 2005. Pernikahan adalah kodrat manusia yang tidak dapat ditentukan. Dikarenakan hal tersebut, membuat sesuatu yang berupa ketetapan sebagai alasan untuk membatasi hak seseorang, pada hal ini hak untuk bekerja dan melakukan pernikahan adalah tidak dapat digunakan sebagai dasar sebab yang sah menurut aturan yang berlaku. Sejalan dengan Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, diterapkannya batasan terhadap suatu hak asasi yang dimiliki seseorang hanya boleh dilakukan atas dasar sebagai bentuk untuk menghargai dan menghormati orang lain atas hak yang dimilikinya.

Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Menikah dalam Masa Perjanjian Kerja

Menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja sangatlah berarti terhadap tujuan adanya hak asasi manusia yang tercantum dalam Pasal 28A UUD NRI Tahun 1945, yakni seseorang memiliki hak untuk hidup serta mempertahankan kehidupannya. Serta dalam pasal 28B ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang mengatur bahwa kebebasan setiap orang untuk berkeluarga dan memperoleh keturunan dengan pernikahan secara sah. Kemudian dilanjutkan dalam Pasal 28B ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang mengatur mengenai hak seseorang dalam keberlangsungan hidupnya, pertumbuhan, perkembangan, serta hak untuk dilindungi dari kekerasan maupun diskriminasi. Berikutnya Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang memberikan jaminan terhadap hak seseorang untuk diakui, dilindungi, dijamin kepastian serta diperlakukan secara adil dalam hukum. Dan pada Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang memberikan jaminan untuk setiap orang agar dapat memperoleh pekerjaan dan mendapat imbalan serta diperlakukan secara adil dan layak ketika melakukan hubungan kerja.

Dalam hal memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang melanggar aturan larangan menikah dalam perjanjian kerja yang kemudian di-PHK oleh pengusaha adalah harus secara tegas untuk diperhatikan perlindungan hukumnya. Apabila permasalahan ini terabaikan, maka secara jelas bahwa pekerja yang juga seorang manusia telah dilanggar martabat kemanusiaannya. Hal tersebut dikaitkan dengan tujuan pekerja mencari pekerjaan agar mendapatkan penghidupan yang layak, namun karena adanya pemutusan hubungan kerja menyebabkan kehidupan pekerja menjadi tidak layak sehingga dapat dikatakan bahwa melakukan PHK dengan disertai alasan menikah adalah melanggar martabat kemanusiaan untuk hidup layak.

Selain itu, pemerintah juga berusaha untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja mengenai hak pekerja untuk menikah yang tertuang dalam Pasal 153 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan yang diubah ke dalam Pasal 81 angka 40 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Menurut ketentuan hukum yang telah disebutkan di atas menunjukkan bahwa salah satu hal yang tidak diperbolehkan untuk pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja adalah alasan menikah. Lebih lanjut ditegaskan dalam ketentuan ayat (2) mengenai PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan dasar yang disebutkan dalam ayat (1) adalah batal demi hukum.

Perlindungan hukum yang diutarakan oleh Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum yang diberikan pada rakyat digolongkan menjadi dua macam, yaitu: (1) perlindungan

hukum preventif dan (2) perlindungan hukum represif.⁴ Perlindungan hukum preventif diberikan kesempatan pada rakyat untuk mengutarakan pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah berbentuk secara definitif atau dengan kata lain serikat pekerja dapat mengemukakan pendapatnya terhadap pemerintah untuk mengeluarkan kebijakan yang dapat melindungi pekerja. Perlindungan hukum secara preventif ditunjukkan dengan pemerintah menetapkan suatu aturan hukum mengenai perlindungan terhadap pekerja, karena perlindungan hukum secara preventif menunjukkan bahwa adanya dorongan terhadap pemerintah untuk bersikap bijak dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Jadi, perlindungan hukum secara preventif ditujukan agar tidak terjadi sengketa. Sedangkan perlindungan hukum secara represif untuk menyelesaikan sengketa. Menurut pengertian tersebut, pemerintah serta masyarakat sangat berperan dalam melakukan perlindungan merupakan kategori perlindungan hukum preventif dan represif.

Perlindungan hukum secara represif menurut ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan (4) UU Ketenagakerjaan yang diubah ke dalam Pasal 81 angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah wajib dilakukannya penyelesaian melalui perundingan bipartit terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja. Apabila dalam perundingan bipartit tidak menemukan kesepakatan, maka boleh melakukan tahap berikutnya yang disesuaikan dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, jika pengusaha melakukan tetap melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pernikahan ketika masa perjanjian masih berlaku, maka pengusaha tersebut telah melanggar beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2); Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 38 ayat (1) dan (2). Dengan demikian berdasarkan Pasal 153 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan yang diubah ke dalam Pasal 81 angka 40 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlindungan represif yang diberikan kepada pekerja adalah pengusaha wajib secara hukum untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab terdahulu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian yang di dalamnya memuat klausul larangan menikah pada saat kerja yang ditinjau dari hak asasi manusia adalah berstatus batal demi hukum. Hal tersebut berdasarkan pada ketentuan Pasal 28B ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 mengenai hak untuk menikah. Meskipun demikian, aturan larangan menikah dalam perjanjian kerja tetap diperbolehkan walaupun terbatas pada masa pelatihan ataupun percobaan saja dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan, sehingga pekerja yang telah menyelesaikan masa percobaannya berhak untuk melakukan pernikahan. Hal ini juga dilakukan sebagai implementasi dari Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 untuk saling menghargai dan menghormati hak dari pekerja maupun pengusaha. Pengusaha menginginkan pekerjaannya agar bisa bekerja secara profesional tanpa terbebani dengan kondisi dalam kehidupan pribadinya. Di samping itu, pekerja juga membutuhkan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak.
2. Perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja adalah perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif. Pertama, perlindungan hukum secara

⁴ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hal. 2.

preventif dilakukan dengan cara pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pemerintah harus memberikan pengawasan terhadap pengusaha yang masih memberlakukan aturan larangan menikah di luar masa percobaan. Kedua, perlindungan hukum secara represif menurut ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan (4) UU Ketenagakerjaan yang diubah ke dalam Pasal 81 angka 37 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah wajib dilakukannya penyelesaian melalui perundingan bipartit terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja. Apabila dalam perundingan bipartit tidak menemukan kesepakatan, maka boleh melakukan tahap berikutnya yang sesuai dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, jika pengusaha tetap melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pernikahan ketika masa percobaan telah usai, maka pengusaha tersebut telah melanggar hak asasi manusia yang berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2); Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 38 ayat (1) dan (2); DUHAM PBB Pasal 23 ayat (1). Dengan demikian berdasarkan Pasal 153 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan yang diubah ke dalam Pasal 81 angka 40 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlindungan represif yang diberikan kepada pekerja adalah pengusaha wajib secara hukum mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Saran

1. Pemerintah harus melakukan pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pemerintah harus mengawasi perusahaan-perusahaan yang beroperasi, terutama yang masih menerapkan aturan larangan menikah dalam perjanjian kerja.
2. Pengusaha seharusnya mengubah aturan larangan menikah perjanjian kerja. Pengusaha seharusnya hanya boleh memberlakukan aturan larangan saat masa percobaan saja sehingga ketika masa percobaan telah usai dan perjanjian kerja masih berlaku, pengusaha harus memperbolehkan pekerjanya untuk menikah meskipun masih terikat perjanjian.
3. Serikat pekerja harus menjadi sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasinya dalam mengubah aturan larangan menikah dalam perjanjian kerja serta dapat melindungi pekerja dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Daftar Bacaan

Peraturan Perundang-undangan

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Burgerlijk Wetboek voor Indonesie*, (*Staatsblad* Tahun 1847 Nomor 23)

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Buku

Amalia, Erna, *Modul Hukum Perikatan*, Jakarta, Universitas Tama Jagakarsa, 2019.

Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, Tangerang Selatan, Unpam Press, 2018.

Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004.

Marilang, *Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Makassar, Indonesia Prime, 2017.

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Jakarta, Prenada Media, 2017.

Nuridha, Sigit Dwi, *Penegakan HAM*, Klaten, Cempaka Putih, 2019.

Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djamiati, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2005

Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta, Sinar Grafika, 2019.

Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisis Kasus*, Jakarta, Kencana, 2004.

Jurnal dan Skripsi

- Apriyanto, Puguh, *Analisis Masalah Mursalah Terhadap Kebijakan Larangan Menikah Selama Kontrak Kerja di PT Petrokimia Gresik*, Skripsi, Surabaya, Fakultas Syariah dan Hukum-Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017.
- Arifin, Ridwan dan Lilis Eka Lestari, "Penegakan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia di Indonesia dalam Konteks Implementasi Sila Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab," *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol. 5, No. 2, 2019.
- Eddy Mulyono, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan*. *Jurnal Lentera Hukum*, Vol. 1, No. 1, 2016.
- Eka Devica, Rekno, *Tinjauan Hukum Islam tentang Perjanjian Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja (Studi Kasus pada Bank BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung)*, Skripsi, Lampung, Fakultas Syariah-Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2019.
- Fuadi, Munir, *Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Arbitrase*, *Jurnal Hukum Bisnis*, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, Vol. 2, No. 1, 2002.
- Ijakus Sakti, Eduward, *Tinjauan Yuridis Terhadap Klausul Larangan Menikah Dan Hamil Dalam Kontrak Kerja Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi, Bandung, Fakultas Hukum-Universitas Padjajaran, 2013.
- Muladi, *Hak Asasi Manusia: Hakekat Konsep & Implikasi dalam Prespektif Hukum & Masyarakat*, Bandung, PT Refika Aditama, 2009.
- Ramadhani, Arie dan Dewi Ria Agustin, "Hubungan antara Pemahaman tentang HAM dengan Sikap Toleransi pada Siswa Kelas VIII Semester Genap SMP Negeri 4 Negara Tahun Pelajaran 2016-2017," *Jurnal Santhet*, Vol. 1, No. 2, 2017.
- Santoso, "Hakekat Perkawinan Menurut Undang-Undang Perkawinan, Hukum Islam Dan Hukum Adat," *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 7, No. 2, 2016.

Internet

- <https://fhukum.unpatti.ac.id/opac/index.php?p=fstream-pdf&fid=3006&bid=7832>
- http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/644/5/131803014_file%205.pdf
- <http://digilib.uinsby.ac.id/18687/6/Bab%203.pdf>
- <https://ham.go.id/2016/06/14/memahami-karakteristik-hak-asasi-manusia/>
- <https://hukum.uma.ac.id/2020/09/17/apa-itu-hak-asasi-manusia/>
- <http://repository.untag-sby.ac.id/377/3/BAB%20II.pdf>
- <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dplr/article/viewFile/6540/3396>
- <https://media.neliti.com/media/publications/240244-urgensi-perjanjian-dalam-hubungan-keperd-8eeedd36.pdf>
- <http://digilib.uinsby.ac.id/18687/6/Bab%203.pdf>
- <http://repository.unpas.ac.id/27161/5/BAB%20II.pdf>