

**KAJIAN YURIDIS LARANGAN ADANYA IKATAN PERKAWINAN
TERHADAP SESAMA PEKERJA DALAM SATU PERUSAHAAN**

I Wayan Agus Vijayantera⁽¹⁾

agus.vije@gmail.com⁽¹⁾,

Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati, Denpasar, Bali

ABSTRACT

Prohibition of marriage ties to fellow workers is formed by employers to maintain professional attitudes of workers in carrying out the work. Article 153 Paragraph (1) Sub-Paragraph f of the Law of the Republic of Indonesia Number 13 Year 2003 when viewed proves to provide a loophole for employers to prohibit the existence of marriage bonds between fellow workers established in employment agreements, company regulations, and collective labor agreements. Based on this matter, it is necessary to conduct a juridical study with the aim to know the causes of the prohibition of marriage bonds against fellow workers in the company and the prohibition of marriage bonds among fellow workers in a company is reviewed in the perspective of law of agreement. In the discussion, after the Decision of the Constitutional Court Number 13/PUU-XV/2017, the employer is not allowed to prohibit the bonds of fellow workers in his company because they are contradictory to the 1964 Constitution of the State of the Republic of Indonesia in particular against the Human Rights. The rules that prohibit the existence of such fellow marriage bonds are reviewed in the treaty law, they can not be based on the principles of contract law. Based on that, the rules should be established by employers is a rule that requires workers to be professional in the work, not by prohibiting workers have marital ties.

Keywords: Prohibition, Marriage, Workers.

ABSTRAK

Larangan ikatan perkawinan terhadap sesama pekerja dibentuk oleh pengusaha untuk menjaga sikap profesional pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 jika dilihat ternyata memberikan celah bagi pengusaha untuk melarang adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja yang dibentuk dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Berdasarkan hal tersebut maka perlu melakukan kajian secara yuridis dengan tujuan untuk mengetahui sebab-sebab terjadinya larangan adanya ikatan perkawinan terhadap sesama pekerja dalam perusahaan serta larangan ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan ditinjau dalam perspektif hukum perjanjian. Pada pembahasan, pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 berakibat bahwa pengusaha tidak diperbolehkan untuk melarang ikatan perkawinan sesama pekerja dalam perusahaannya karena bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1964 khususnya bertentangan dengan Hak Asasi Manusia. Aturan yang melarang adanya ikatan perkawinan sesama pekerja tersebut ditinjau dalam hukum perjanjian, aturan tersebut tidak dapat dilandaskan dengan prinsip-prinsip hukum perjanjian. Berdasarkan hal tersebut maka seharusnya aturan yang dibentuk oleh pengusaha adalah aturan yang mengharuskan pekerja bersikap profesional dalam bekerja, bukan dengan melarang pekerja memiliki ikatan perkawinan.

Kata kunci : Larangan, Perkawinan, Pekerja.

I. PENDAHULUAN

Keberadaan perusahaan saat ini sangat dibutuhkan oleh setiap orang. Seiring dengan perkembangan zaman hingga memasuki zaman yang serba praktis, mengakibatkan banyaknya orang yang sudah tidak memproduksi sendiri kebutuhannya, seperti misalnya seseorang memenuhi kebutuhannya untuk makan dengan cara membeli di restaurant. Hal ini mengakibatkan adanya ketergantungan antara setiap orang dengan perusahaan karena kebutuhan setiap orang selalu diproduksi atau disediakan oleh perusahaan.

Berkenaan dengan perusahaan, Molengraaff memberikan definisi bahwa “perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan”.¹

Pengertian perusahaan ditemukan pula dalam ketentuan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mendefinisikan perusahaan sebagai berikut :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa perusahaan merupakan badan usaha yang dibentuk oleh pengusaha dengan menentukan jenis usahanya yang tentunya memiliki tujuan didirikannya badan usaha tersebut untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan dalam kegiatan usahanya untuk mendapatkan keuntungan, tentu perusahaan akan memperdagangkan produknya baik berupa barang maupun jasa dengan menyesuaikan pada kebutuhan setiap orang sebagai konsumennya.

¹ Janus Sidabalok, 2012, *Hukum Perusahaan ; Analisis Terhadap Pengaturan Peran Perusahaan dalam Pembangunan Ekonomi Nasional di Indonesia*, Nuansa Aulia, Bandung, h.3.

Perusahaan dalam kegiatannya menyediakan produk-produk yang merupakan kebutuhan setiap orang, tentu perusahaan memerlukan pekerja yang diperuntukkan baik untuk memproduksi produk maupun untuk menjual produk tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan merupakan sebuah wadah yang mempekerjakan pekerja. Pekerja merupakan roda penggerak perusahaan karena kegiatan perusahaan dalam memproduksi hingga penjualan produknya dilakukan oleh pekerjanya, sehingga nantinya perusahaan mendapatkan keuntungan.

Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan tentu memiliki hak dan kewajiban. Menurut Darwan Prints, "yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya".² Berdasarkan pada status dan kedudukan seseorang sebagai pekerja, tentu ia memiliki hak yang utama yakni berhak untuk mendapatkan upah, sedangkan kewajibannya adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah disepakati.

Berbicara mengenai Hak-hak pekerja selain berhak mendapatkan upah, mengingat pekerja eksistensinya juga sebagai manusia tentu pekerja memiliki Hak Asasi Manusia yang tidak boleh dilanggar oleh pengusaha. Salah satu hak tersebut yakni berupa hak untuk melangsungkan perkawinan. Hak untuk melangsungkan perkawinan merupakan Hak Asasi Manusia yang mendapatkan perlindungan di Negara Indonesia. Pengaturan perlindungan Hak Asasi Manusia terkait hak untuk melangsungkan perkawinan dapat ditemukan dalam ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada bagian Bab X A tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 28 B ayat (1) yang menyatakan bahwa : "setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah."

Mengingat pekerja eksistensinya sebagai manusia yang tentu memiliki Hak Asasi Manusia, sehingga tidak hanya hak-haknya sebagai pekerja saja yang tidak boleh dilanggar oleh pengusaha, melainkan pula

² Suratman,2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta,h.43.

hak-haknya sebagai manusia tidak boleh dilanggar. Berkenaan dengan hak seseorang untuk melangsungkan perkawinan, secara kodratnya seseorang melangsungkan perkawinan dengan pasangannya yang berbeda jenis kelamin, tentu agar dapat menciptakan generasi penerus dalam keluarganya. Seseorang untuk bertemu dengan pasangan hidupnya yang akan diajak untuk melangsungkan perkawinan tentu tidak dapat diprediksi akan bertemu dimana dan kapan, artinya bisa bertemu dimana saja termasuk bertemu di tempat seseorang bekerja. Permasalahan yang terjadi adalah dalam perusahaan terkadang ditemukan adanya peraturan yang melarang adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya. Alasan yang memunculkan aturan tersebut adalah karena pengusaha menginginkan pekerjaannya bersikap profesional dalam bekerja.

Larangan terhadap adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya tersebut kemudian diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha baik dalam bentuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, sehingga konsekuensinya adalah pekerja tidak diperbolehkan melanggar hal yang telah disepakati tersebut. Pelanggaran terhadap larangan terhadap adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaan sebagaimana dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama tentu memiliki sanksi apabila pekerja melanggar hal tersebut. Tindakan pengusaha yang melarang adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya mengindikasikan terjadinya pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan pada hal tersebut, maka hal ini menjadi menarik untuk dikaji terkait pengaturan larangan adanya ikatan perkawinan terhadap sesama pekerja dalam satu perusahaan. Hal ini perlu untuk mendapat kajian secara yuridis dalam perspektif sebab-sebab terjadinya larangan adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam satu perusahaan serta kajian secara yuridis terhadap pengaturan larangan ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam satu perusahaan dalam perspektif hukum perjanjian.

II. PEMBAHASAN

2.1. Sebab terjadinya larangan ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan

Perkawinan merupakan Hak Asasi Manusia yang dilindungi di negara Indonesia di dalam Konstitusi yakni dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada bagian Bab X A tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 28 B ayat (1). Setiap orang melakukan perkawinan tentu didasarkan pada kebutuhan yang sifatnya kodrati untuk membentuk rumah tangga yang kekal dan abadi serta untuk melanjutkan garis keturunannya dengan menciptakan generasi penerus dalam keluarga tersebut. Permasalahan yang terjadi adalah ketika dua orang yang ingin melakukan perkawinan merupakan sama-sama pekerja dalam satu perusahaan, sedangkan perusahaan memiliki peraturan yang melarang adanya ikatan perkawinan yang terjalin antara sesama pekerja dalam perusahaannya.

A. Sebab terjadinya larangan ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan ditinjau dalam sudut pandang pengusaha

Pada dasarnya tidak semua perusahaan melarang adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya, namun ada beberapa perusahaan yang menerapkan aturan tersebut dengan menggunakan sudut pandangnya tersendiri. Perusahaan membuat larangan tersebut tidak semata-mata didasarkan karena rasa tidak suka terhadap pekerjanya yang ingin melangsungkan perkawinan. Perusahaan memiliki pandangan tersendiri yang menyebabkan munculnya aturan yang melarang bagi sesama pekerja yang memiliki ikatan perkawinan dalam perusahaannya. Menurut Sri Muliati Abdullah, aturan mengenai larangan adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan bukan tanpa alasan. Terdapat beberapa pertimbangan yang mendasari adanya larangan ikatan perkawinan dalam satu perusahaan yakni :³

1. Pemerataan pendapatan di masyarakat.

Aturan tersebut diharapkan peluang pekerjaan dapat diserap oleh banyak keluarga. Perusahaan ingin memberikan kesejahteraan lebih

³Career Issue, Pasutri Dilarang Sekantor, <http://careernews.id/issues/view/2240-Pasutri-Dilarang-Sekantor>, Jumat, 20 Desember 2013, diakses pada 5 Januari 2018.

kepada banyak keluarga

2. Menghindari konflik pribadi.

Masalah internal pada pasangan suami istri baik secara langsung maupun tidak langsung akan berimbas pada pekerjaan mereka di kantor. Apabila seperti ini, hal yang ditakutkan adalah masalah tersebut tidak hanya terbawa di kantor, tetapi juga mampu merusak atmosfer bekerja yang baik di perusahaan. Atau bisa juga masalah di kantor terbawa ke rumah atau keluarga.

3. Adanya unsur subyektivitas pada penerapan aturan di kantor.

Tidak bisa dipungkiri, apabila salah satu dari pasangan memiliki jabatan yang lebih tinggi, dikhawatirkan tidak maksimal dalam memberikan punishment atau berlebihan jika memberikan *reward*.

4. Menghindari KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).

Mirip dengan alasan ketiga, namun pada hal ini pasangan suami istri tersebut lebih menekankan hubungan mereka sebagai kolaborasi untuk mencari keuntungan lebih dari perusahaan. cara untuk mencari keuntungan lebih dari perusahaan yakni dengan jalan melakukan praktek korupsi, kolusi, maupun nepotisme pada perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan pada pandangan tersebut jika dianalisis, maksud dari adanya larangan perkawinan antara sesama pekerja dalam satu perusahaan memiliki tujuan untuk mencegah hal-hal negatif di lingkungan perusahaan seperti sikap tidak profesional dalam bekerja serta mencegah adanya konflik pribadi atau konflik kepentingan dalam perusahaan.

Perusahaan sebagai kegiatan usaha yang didalamnya terdapat pekerja sebagai komponen penting yakni sebagai roda penggerak perusahaan, tentu pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaannya secara profesional. Tuntutan tersebut yang menyebabkan pengusaha membuat peraturan yang melarang adanya ikatan perkawinan bagi sesama pekerjanya dalam perusahaan, sehingga dapat menjaga sikap profesional dari pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya. Pertimbangan pengusaha yang menuntut pekerja agar dapat bersikap profesional dalam melaksanakan pekerjaan tersebut tentu demi menjaga eksistensi perusahaan dalam dunia persaingan bisnis.

Eksistensi pekerja dalam perusahaan apabila pekerja bersikap tidak profesional dalam melakukan pekerjaannya, tentu akan berpengaruh

terhadap kegiatan beroperasinya perusahaan. Apabila perusahaan terganggu kegiatan beroperasinya yang disebabkan dengan adanya sikap tidak profesional dari pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian bahkan kemungkinan terburuknya perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan. Berdasarkan hal tersebut, tentu dapat terlihat bahwa perusahaan dalam menerapkan peraturan yang melarang adanya ikatan perkawinan terhadap sesama pekerja di dalam perusahaannya, memiliki maksud tertentu yakni demi kemajuan perusahaan dengan menjaga sikap profesional pekerja dalam bekerja sehingga perusahaan.

B. Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai sebab terjadinya larangan ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan

Sebab lainnya yang menjadi dasar tindakan pengusaha yang melarang adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya adalah mengacu kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat terlihat pada Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada huruf f yang menyatakan bahwa “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.” Mendasarkan pada ketentuan Pasal tersebut digunakan sebagai sebab bagi pengusaha dalam membentuk larangan adanya ikatan perkawinan bagi sesama pekerja dalam perusahaannya, maka perlu untuk dilakukan kajian terlebih lanjut terhadap ketentuan Pasal tersebut.

Melihat pada ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sudah jelas bahwa pengusaha tidak diperbolehkan atau dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan adanya ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam perusahaannya. Hal ini berimplikasi bahwa ketika dua orang pekerja dalam satu perusahaan ingin melakukan hubungan perkawinan, pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

Permasalahan yang terjadi adalah jika ditinjau lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat konflik antara klausul Pasal tersebut bahwa disatu sisi memang pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan, namun di sisi lainnya terdapat klausul bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang mendasarkan pada adanya ikatan perkawinan dalam satu perusahaan diperbolehkan selama hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Melihat kembali pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal ini sesungguhnya memberikan perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap sesama pekerja dalam satu perusahaan yang melakukan perkawinan dengan cara melarang adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut, namun adanya pengecualian yang tertera pada Pasal tersebut mengakibatkan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melanggar Hak Asasi Manusia karena memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan melakukan perkawinan antar sesama pekerja sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia tersebut berarti Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan cita hukum Pancasila mengingat bahwa Negara Indonesia merupakan Negara Hukum sebagaimana tertera dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tentunya negara hukum yang dimaksud adalah berlandaskan pada Pancasila.

Menurut Bernard Arief Sidharta, Cita-hukum Pancasila berintikan :

- a. Ketuhanan Yang Maha esa
- b. Penghormatan atas martabat manusia
- c. Wawasan kebangsaan dan wawasan nusantara
- d. Persamaan dan kelayakan
- e. Keadilan sosial

- f. Moral dan budi pekerti yang luhur
- g. Partisipasi dan transparansi dalam proses pengambilan putusan publik.⁴

Cita hukum Pancasila tersebut kemudian dituangkan dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang didalamnya mengatur tatanan hidup bermasyarakat dan tentu terlihat pada salah satunya BAB nya tidak memperbolehkan adanya pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia. Hal ini karena pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia merupakan tindakan yang tidak menghormati harkat dan martabat manusia serta tidak sesuai dengan moral. Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan cita hukum Pancasila karena Pasal tersebut memungkinkan terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia yakni berupa hak untuk melangsungkan perkawinan sebagaimana tercantum dalam pasal 28 B Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Lebih lanjut mengkaji mengenai pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terbentuknya Undang-Undang tersebut seharusnya berlandaskan pada Pancasila serta Undang-Undang Dasar Republik Indonesia. Mengkaji secara filosofis terhadap dibentuknya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terlihat pada bagian menimbang pada huruf a, b, c, dan d, menyatakan bahwa :

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;

⁴ Bernard Arief Sidharta, 2009, *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, h.185.

- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

Berdasarkan pada pertimbangan tersebut, pada huruf a dan b terlihat jelas bahwa pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibentuk dengan tujuan pembangunan nasional yang dilandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lebih lanjut pada huruf c terlihat jelas bahwa salah satu elemen untuk membentuk Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut yakni selain untuk untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan yaitu dalam rangka meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan memperhatikan harkat dan martabat pekerja yang eksistensinya sebagai manusia. Hal ini berarti dibentuknya Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak hanya untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak setiap orang dengan statusnya sebagai pekerja, melainkan eksistensi pekerja sebagai manusia mendapat perlindungan yaitu perlindungan Hak Asasi Manusia. Hak Asasi Manusia tersebut dilindungi tentu agar dalam hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja tidak terjadi pelanggaran Hak Asasi Manusia. Perlindungan tersebut tentu sebagaimana pada huruf d yakni dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Mengkaji Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jika dilihat sebagai sumber hukum ketenagakerjaan kemudian dikaitkan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan, menurut Manulang tujuan hukum ketenagakerjaan yakni :

- a. Untuk mencapai / melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁵

Berdasarkan hal tersebut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibentuk tentu harus memiliki tujuan untuk keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan serta memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dari tindakan pengusaha yang memiliki kekuasaan tidak terbatas. Pada tujuan yang pertama, untuk mencapai keadilan yang bersifat sosial dalam bidang ketenagakerjaan, maka Undang-Undang Ketenagakerjaan dibentuk untuk melindungi hak setiap orang sebagai pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya serta melindungi Hak Asasi Manusia dari seorang pekerja agar pengusaha yang kedudukannya lebih tinggi dari pekerja tidak melakukan tindakan-tindakan yang melanggar Hak Asasi Manusia dari pekerja.

Menganalisis kembali terhadap ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, ternyata ketentuan Pasal tersebut terjadi konflik norma dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada bagian Bab X A tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 28 B ayat (1). Konflik norma terjadi karena Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melanggar Hak Asasi Manusia khususnya hak untuk melangsungkan perkawinan karena pasal tersebut memberikan peluang bagi pengusaha untuk melarang adanya perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya yang sanksinya berupa pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Pasal 153 ayat (1) huruf f tersebut secara tidak langsung mengakibatkan terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia, sedangkan dalam Pasal 28 B Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa melangsungkan perkawinan merupakan Hak Asasi Manusia yang dilindungi dan tidak boleh dilanggar atau dilarang oleh siapapun.

⁵ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 8.

Konflik norma yang terjadi pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 jika melihat dari kedudukannya tentu peraturan perundang-undangan tersebut tidak sama, yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berkedudukan lebih tinggi dibandingkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terjadi konflik antara dua peraturan perundang-undangan yang tidak berkedudukan sama, mengatur materi yang sama tetapi bertentangan satu sama lain, maka asas hukum untuk mengatasinya adalah *lex superior derogat legi inferiori* (peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi melumpuhkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah).⁶ Berdasarkan asas tersebut maka materi yang tertera dalam ketentuan Pasal 28 B Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat digunakan sebagai dasar untuk melumpuhkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak terjadi pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia khususnya hak untuk melangsungkan perkawinan.

Permasalahan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selalu digunakan sebagai dasar bagi pengusaha untuk membuat peraturan yang melarang adanya ikatan perkawinan bagi sesama pekerja dalam perusahaannya baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama tersebut telah dilakukan uji materiil melalui Mahkamah Konstitusi. Pengajuan uji materiil tersebut didasarkan karena Pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 dalam amar Putusan menyatakan sebagai berikut :

1. Mengabulkan permohonan para pemohon untuk seluruhnya;
2. Menyatakan frasa "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*" dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁶ Sudikno Mertokusumo, 2014, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, h. 55.

tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

3. Memerintahkan Pemuatan Putusan Ini Dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.⁷

Berdasarkan pada yang telah diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi tersebut, maka Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya menyatakan “pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan”. Hal ini karena frasa selanjutnya yang menyatakan “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” telah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga pengusaha tidak dibenarkan lagi untuk melarang sesama pekerja dalam perusahaannya untuk melangsungkan perkawinan baik yang diatur dalam bentuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

C. Kajian yuridis terhadap sebab-sebab terjadinya larangan ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan

Berdasarkan pada sebab-sebab terjadinya larangan ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam satu perusahaan baik dalam perspektif pandangan pengusaha maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai sebab, hal tersebut yang mengakibatkan pengusaha membentuk peraturan berupa larangan ikatan perkawinan terhadap sesama pekerja dalam perusahaannya. Peraturan tersebut kemudian diaplikasikan oleh pengusaha dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Pembentukan larangan perkawinan antara sesama pekerja dalam sebuah perusahaan sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, pengusaha membentuk larangan tersebut mendasarkan pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang Undang Nomor 13

⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/PUU-XV/2017, h. 52.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembentukan larangan tersebut tidak hanya semata-mata berdasarkan pada ketentuan Pasal tersebut, melainkan ada sebab-sebab sebagaimana pandangan dari pengusaha yang menyebabkan pembentukan larangan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya.

Pandangan pengusaha dalam membentuk larangan adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya adalah untuk menjaga sikap pekerja agar tetap profesional dalam bekerja. Apabila ditinjau dari sebab tersebut, pada intinya pengusaha melarang adanya ikatan perkawinan sesama pekerja dalam perusahaannya adalah untuk menjaga sikap profesional dari pekerja. Berdasarkan hal tersebut maka pengusaha tidak tepat dalam membentuk larangan adanya ikatan perkawinan dalam perusahaannya. Pengusaha jika ingin menjaga agar pekerja bersikap profesional semestinya tidak dengan melarang antar pekerja untuk memiliki ikatan perkawinan. Cara untuk menjaga sikap profesional pekerja yakni dengan cara menekankan kepada pekerja agar bersikap profesional dalam bekerja baik yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, bukan dengan cara melarang adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaannya.

Menganalisis tindakan pengusaha yang melarang adanya ikatan perkawinan bagi sesama pekerja dalam perusahaannya merupakan perbuatan yang bertentangan dengan Hak Asasi Manusia mengingat bahwa pekerja eksistensinya juga sebagai manusia yang memiliki Hak Asasi Manusia. Hak Asasi Manusia yang dilanggar oleh pengusaha dengan membentuk aturan larangan adanya ikatan perkawinan sesama pekerja dalam perusahaannya tersebut adalah "hak untuk melangsungkan perkawinan" sebagaimana yang diatur dalam Pasal 28 B ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Peraturan larangan adanya ikatan perkawinan terhadap sesama pekerja dalam perusahaan biasanya disertai dengan sanksi apabila dilanggar oleh pekerja. Sanksi yang diletakkan biasanya adalah pemutusan hubungan kerja.

Apabila ditinjau bahwa pemutusan hubungan kerja akibat adanya sesama pekerja melakukan perkawinan tersebut selain bertentangan

dengan Pasal 28 B ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, juga bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan Pasal 28 D ayat (2) tersebut menyatakan bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Tindakan pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sesama pekerjanya yang melakukan perkawinan merupakan tindakan yang tidak layak dalam hubungan kerja dan berimplikasi pula pada pelanggaran hak pekerja untuk bekerja.

Pasca adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, maka pengusaha tidak diperbolehkan untuk membentuk aturan berupa larangan terhadap adanya ikatan perkawinan sesama pekerja dalam perusahaannya karena tindakan pengusaha tersebut bertentangan dengan Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila pertimbangan pengusaha memang untuk menjaga sikap profesional pekerja, maka sebaiknya yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama adalah melarang pekerja untuk bersikap tidak profesional dalam sikap-sikap yang dimaksudkan oleh pengusaha, bukan dengan cara melarang sesama pekerja dalam perusahaannya untuk melangsungkan perkawinan.

2.2. Larangan ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan ditinjau dalam perspektif hukum perjanjian

Pengaturan mengenai larangan adanya ikatan perkawinan antar sesama pekerja dalam satu perusahaan dibentuk oleh pengusaha dengan pertimbangan untuk menjaga sikap profesional pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengaturan mengenai larangan tersebut sebagaimana dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, pengaturan larangan adanya ikatan perkawinan tersebut diaplikasikan dalam klausul perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Pada umumnya klausul larangan adanya ikatan perkawinan antar sesama pekerja tersebut dibentuk dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama dengan disertai sanksi apabila dilanggar yakni berupa sanksi pemutusan hubungan kerja.

Larangan yang dibentuk oleh pengusaha terkait adanya ikatan perkawinan terhadap sesama pekerja dalam perusahaannya yang kemudian diaplikasikan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama tersebut selanjutnya disepakati antara pekerja dan pengusaha dalam membentuk hubungan kerja. Apabila ditinjau dalam perspektif hukum perjanjian, larangan yang dibentuk oleh pengusaha tersebut kemudian disepakati antara pekerja dan pengusaha sehingga antara pekerja dan pengusaha terdapat perjanjian yakni perjanjian untuk mematuhi dan melaksanakan segala hal termasuk larangan adanya ikatan perkawinan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Berkenaan dengan perjanjian antara pekerja dan pengusaha untuk mematuhi dan melaksanakan hal-hal dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama, perlu ditinjau terlebih dahulu definisi perjanjian, sehingga pemahaman perjanjian dalam hubungan kerja tidak hanya sebatas pada perjanjian kerja saja. Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa : “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Berdasarkan pada Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut, kemudian Subekti memberikan definisi perjanjian adalah “suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.⁸ Menurut Setiawan, perlu kiranya diadakan perbaikan mengenai definisi perjanjian tersebut yaitu :

- a. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum;
- b. Menambahkan perkataan “*atau saling mengikatkan dirinya*” dalam Pasal 1313 BW;

⁸ Agus Yudha Hernoko, 2008, *Hukum Perjanjian Azas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, LaksBang Mediatama, Yogyakarta, h. 14.

- c. Sehingga perumusannya menjadi, “*perjanjian adalah perbuatan hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.*”⁹

Pada konsep perjanjian sebagaimana dalam definisi perjanjian tersebut, terdapat hubungan yang tercipta antara para pihak yang melakukan perjanjian yakni disebut sebagai perikatan. Definisi perikatan dalam pandangan Subekti bahwa perikatan merupakan “suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban memenuhi tuntutan tersebut”.¹⁰ Bentuk-bentuk perikatan sebagaimana ditemukan dalam Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, jika dikaitkan dengan perjanjian maka cara melakukan prestasi dapat dengan cara memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu.

Berdasarkan pada pengertian dan konsep perjanjian sebagaimana yang telah dijabarkan dalam ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta dalam pandangan sarjana tersebut, apabila dikaitkan dengan perjanjian antara pekerja dan pengusaha maka dapat dilihat bahwa perjanjian yang terlibat antara pekerja dan pengusaha merupakan perbuatan hukum untuk saling mengikatkan diri dalam hubungan kerja dalam kegiatan melaksanakan pekerjaan dengan ketentuan para pihak sepakat untuk mematuhi segala hal yang telah diperjanjikan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Hal ini juga termasuk pada mematuhi adanya aturan larangan perkawinan antar sesama pekerja dalam perusahaan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, selama aturan tersebut disepakati oleh kedua belah pihak.

Hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja kadang terjadi ketidakseimbangan. Hal ini karena adanya pandangan pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kedudukan pekerja. Hal inilah yang kadang menjadi sebab pengusaha memaksakan kepada pekerja untuk menerima dan mematuhi aturan larangan sesama pekerja memiliki ikatan perkawinan dalam perusahaannya. Apabila dikaji

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Subekti, 2010, *Hukum Perjanjian*, Cetakan kesepuluh, Intermasa, Jakarta, h. 1.

sesungguhnya antara pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang seimbang. Kedudukan yang seimbang tersebut terlihat pada kedudukan pengusaha yang membutuhkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan dalam perusahaannya, sedangkan pekerja membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan upah. Hal ini berarti sesungguhnya kedudukan pengusaha dan pekerja seimbang karena antara pengusaha dan pekerja saling membutuhkan. Oleh karena itu ketika pengusaha dan pekerja ingin melakukan penyesuaian kehendak haruslah kesepakatan tersebut haruslah seimbang antara kedua belah pihak tanpa adanya paksaan atau intervensi, termasuk pula dalam hal menyepakati aturan larangan bagi sesama pekerja untuk memiliki ikatan perkawinan dalam perusahaannya.

Perjanjian yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang tentunya sepakat untuk mematuhi isi dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, haruslah dilandaskan pada asas-asas hukum perjanjian. Apabila melihat pada asas-asas hukum perjanjian, terdapat beberapa asas yang dapat menjadi landasan seperti berupa asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, asas itikad baik, maupun asas konsensualisme.

A. Asas Kebebasan Berkontrak

Salah satu pilar hukum perjanjian yakni asas kebebasan berkontrak yang secara universal dikenal oleh sistem hukum negara manapun, sebagai prinsip andalan yang mampu menjamin keleluasaan dan ketinggian intensitas kegiatan pasar. Kebebasan berkontrak yang berintikan keleluasaan dalam menentukan bentuk, jenis, dan isi perjanjian serasa tak akan lekang oleh tantangan zaman dan enggan lapuk akibat derasnya kemajuan. Prinsip ini memang merupakan salah satu bias sinar Hak Asasi Manusia yang selalu menjunjung tinggi harkat kehendak individu sebagai makhluk sosial.¹¹

Kebebasan berkontrak adalah asas yang esensial, baik bagi individu dalam mengembangkan diri baik di dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial kemasyarakatan, sehingga beberapa pakar menegaskan kebebasan berkontrak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang

¹¹ H. Moch. Isnaeni, 2013, *Perkembangan Hukum Perdata Di Indonesia*, Laksbang Grafiika, Yogyakarta, h. 15.

harus dihormati.¹² Berkenaan dengan ruang lingkup asas kebebasan berkontrak, menurut Sutan Remi Sjahdeini asas kebebasan berkontrak menurut hukum perjanjian Indonesia meliputi ruang lingkup :

- a. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian.
- c. Kebebasan untuk menentukan atau memilih kausa dari perjanjian yang akan dibuatnya.
- d. Kebebasan untuk menentukan objek perjanjian.
- e. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
- f. Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional (*aanvullend, optional*).¹³

Asas kebebasan berkontrak merupakan landasan bagi para pihak untuk melandasi pembentukan perjanjian. Kebebasan berkontrak merupakan asas yang memberikan kebebasan bagi para pihak agar tidak selalu terikat pada Undang-Undang ataupun berupa bebas dari adanya intervensi dalam membuat perjanjian. Kebebasan yang diberikan bukan berarti tidak ada batasan, karena apabila tidak dibatasi maka akan melanggar hak, kepentingan, maupun Hak Asasi Manusia dari pihak yang diajak untuk membuat perjanjian.

Mengacu pada ketentuan Pasal 1337 dan Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, maka batasan kebebasan adalah tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, ketertiban umum, kepatutan, serta kebiasaan. Berkenaan dengan adanya aturan larangan ikatan perkawinan antara sesama pekerja dalam perusahaan yang dibentuk oleh pengusaha dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, aturan tersebut dibentuk dengan dilandasi pada kebebasan berkontrak. Pasca adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang menyatakan bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” telah dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka pengusaha jika masih membentuk aturan

¹² Aries Harianto, 2016, Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, h. 198.

¹³ Agus Yudha Hernoko, *Op. Cit.*, h. 110.

larangan adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja tidak bisa dilandaskan pada asas kebebasan berkontrak karena hal ini bertentangan dengan Undang-Undang dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

B. Asas *facta sun servanda*

Asas ini berkenaan dengan daya mengikatnya sebuah perjanjian yang telah dibentuk dan disepakati oleh para pihak. Pengaturan prinsip *facta sunt servanda* dalam perundang-undangan terletak pada Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Mengikatnya perjanjian sebagaimana dalam asas *pacta sunt servanda* akan berlaku sebagai undang-undang terhadap para pihak yang membuat perjanjian. perjanjian agar memiliki kekuatan mengikat layaknya undang-undang, maka perjanjian yang dibentuk haruslah merupakan perjanjian yang sah. Mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terdapat empat syarat sahnya perjanjian yang mencakup :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang diperbolehkan.

Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subyektif yang memiliki akibat hukum apabila perjanjian dibentuk bertentangan dengan syarat subyektif maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Syarat ketiga dan keempat merupakan syarat obyektif yang memiliki akibat hukum apabila perjanjian dibentuk bertentangan dengan syarat obyektif maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Berkenaan dengan adanya aturan yang melarang ikatan perkawinan sesama pekerja, pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tersebut berakibat batal demi hukum karena bertentangan dengan syarat obyektif dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yakni aturan larangan ikatan perkawinan sesama pekerja bertentangan dengan Undang-Undang.

C. Asas itikad baik

Itikad baik merupakan asas yang harus dimiliki para pihak dalam membuat perjanjian. Pengaturan prinsip itikad baik di dalam Peraturan

Perundang-undangan terletak dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa “suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas itikad menurut Wirjono Prodjodikoro membagi itikad baik menjadi dua macam :

1. Itikad baik pada waktu mulai berlakunya suatu hubungan hukum
2. Itikad baik pada waktu pelaksanaan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang termaktub dalam hubungan hukum itu.¹⁴

Itikad baik merupakan asas yang sangat penting. Asas ini tidak hanya penting dalam melaksanakan perjanjian agar tidak terjadi wanprestasi, namun pula itikad baik harus dimiliki oleh para pihak dimulai dari tahap *pracontractual*. Itikad baik dalam perjanjian antara pekerja dan pengusaha harus dimiliki oleh kedua belah pihak, dimana pekerja harus memiliki itikad baik untuk membentuk hubungan kerja dengan pengusaha dengan catatan dapat bertindak profesional dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan bagi pengusaha harus memiliki itikad baik dalam pemenuhan hak pekerja serta tidak melanggar Hak Asasi Manusia dari pekerja dengan cara melarang sesama pekerja untuk melangsungkan perkawinan. Apabila antara pekerja dan pengusaha membuat dan melaksanakan perjanjian dengan dilandasi pada itikad baik, maka tidak perlu untuk membentuk aturan yang melarang sesama pekerja dalam perusahaan untuk melangsungkan perkawinan.

D. Asas *konsensualisme*

Asas *konsensualisme* menentukan bahwa suatu perjanjian yang dibuat antara dua atau lebih orang telah mengikat sehingga telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut, segera setelah orang-orang tersebut mencapai kesepakatan atau konsensus.¹⁵ Penekanan asas *konsensualisme* terletak pada kesepakatan sebagaimana dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Kesepakatan dalam prinsip *konsensualisme* menentukan sah perjanjian dalam syarat subyektif. Mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, kesepakatan tidak diperkenankan adanya unsur :

¹⁴ Osgar S Matompo dan Moh. Nafri Harun, 2017, *Pengantar Hukum Perdata*, Setara Press, Malang, h. 119.

¹⁵ Gunawan Widjaja, 2007, *Memahami Prinsip Keterbukaan Dalam Hukum Perdata*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 263.

- a. Kekhilafan;
- b. Paksaan;
- c. Penipuan.

Berkenaan dengan pembentukan aturan oleh pengusaha yang melarang sesama pekerjanya untuk memiliki ikatan perkawinan, aturan tersebut merupakan aturan yang didasarkan pada paksaan karena dibentuk secara sepihak oleh pengusaha tanpa memperhatikan Hak Asasi Manusia dari pekerjanya. Unsur paksaan ini terjadi karena adanya pandangan bahwa pekerja merupakan pihak yang membutuhkan pekerjaan sehingga harus mematuhi aturan yang dibentuk oleh pengusaha, sedangkan jumlah orang yang masih membutuhkan pekerjaan sangat banyak sehingga apabila pekerja tidak mau menerima aturan yang ditetapkan pengusaha maka masih ada calon pekerja lainnya yang mungkin mau bekerja dengan pengusaha dan menerima aturan yang ditetapkan pengusaha. Hal ini merupakan keadaan yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja. Apabila antara pekerja dan pengusaha mau menyadari kedudukan mereka, sesungguhnya kedudukan pekerja dan pengusaha seimbang karena saling membutuhkan satu sama lain. Oleh karena itu hendaknya dalam membuat kesepakatan, kedudukan pengusaha dan pekerja adalah setara.

Pembentukan aturan larangan adanya ikatan perkawinan sesama pekerja dalam perusahaan yang diaplikasikan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang dilandaskan pada paksaan dalam kesepakatannya akan berakibat terjadinya pertentangan dengan syarat subyektif Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Akibat hukum dari hal tersebut maka perjanjian yang tercipta antara pekerja dan pengusaha dapat dibatalkan.

III. PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Larangan adanya ikatan perkawinan terhadap sesama pekerja dalam satu perusahaan dibentuk oleh pengusaha dengan sebab untuk menjaga sikap profesional pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 ternyata memberikan celah bagi pengusaha untuk membentuk larangan ikatan perkawinan tersebut dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Pasca adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017, berakibat hukum bahwa pengusaha tidak diperbolehkan untuk melarang sesama pekerja dalam perusahaannya memiliki ikatan perkawinan karena bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya bertentangan dengan Hak Asasi Manusia.

Larangan yang dibentuk pengusaha terkait ikatan perkawinan sesama pekerja dalam perusahaannya jika dikaji dalam perspektif hukum perjanjian maka aturan larangan tersebut merupakan aturan yang diperjanjikan agar pekerja mematuhi aturan tersebut baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Aturan yang melarang adanya ikatan perkawinan sesama pekerja tersebut tidaklah seharusnya dibentuk karena tuntutan sesungguhnya dari pengusaha bukanlah agar tidak ada perkawinan sesama pekerja, melainkan tuntutan terhadap sikap profesional pekerja, sehingga jika dikaji dalam prinsip-prinsip perjanjian, aturan tersebut tidak dapat dilandaskan dengan prinsip-prinsip hukum perjanjian.

3.2. Saran

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan semestinya dibentuk dengan memperhatikan Hak Asasi Manusia dari pekerja maupun pengusaha, sehingga apabila terjadi revisi terhadap Undang-Undang ini diharapkan nantinya akan lebih dapat memberikan perlindungan hukum dalam segi Hak Asasi Manusia terutama bagi pihak pekerja sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia di dalam hubungan kerja yang tercipta antara pekerja dan pengusaha.

Berkenaan dengan tindakan pengusaha yang melarang sesama pekerja dalam perusahaannya untuk melangsungkan perkawinan, tindakan tersebut pada dasarnya dilakukan untuk menjaga sikap profesional pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengusaha apabila menginginkan pekerja agar tetap profesional dalam melaksanakan pekerjaan, sebaiknya tidak boleh dengan cara melarang sesama pekerja dalam perusahaannya untuk melangsungkan perkawinan, melainkan dengan cara melarang adanya sikap tidak profesional pekerja dalam bentuk apapun atau dalam bentuk yang ditetapkan oleh pengusaha secara rinci.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Harianto, Aries, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta.
- Hernoko, Agus Yudha, 2010, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Kencana, Jakarta.
- Isnaeni, H. Moch., 2013, *Perkembangan Hukum Perdata Di Indonesia*, Laksbang Grafiika, Yogyakarta.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Matompo, Osgar S., dan Moh. Nafri Harun, 2017, *Pengantar Hukum Perdata*, Setara Press, Malang.
- Mertokusumo, Sudikno, 2014, *Teori Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Sidabalok, Janus, 2012, *Hukum Perusahaan ; Analisis Terhadap Pengaturan Peran Perusahaan dalam Pembangunan Ekonomi Nasional di Indonesia*, Nuansa Aulia, Bandung.
- Sidharta, Bernard Arief, 2009, *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.
- Subekti, 2010, *Hukum Perjanjian*, Cetakan kesepuluh, Intermasa, Jakarta.
- Suratman, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta.
- Widjaja, Gunawan, 2007, *Memahami Prinsip Keterbukaan Dalam Hukum Perdata*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

PUTUSAN

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/PUU-XV/2017

INTERNET

Career Issue, Pasutri Dilarang Sekantor,

<http://careernews.id/issues/view/2240-Pasutri-Dilarang-Sekantor>,

Jumat, 20 Desember 2013, diakses pada 5 Januari 2018.