

# TINJAUAN YURIDIS KLAUSUL LARANGAN MENIKAH DALAM KONTRAK KERJA KARYAWAN BANK DI INDONESIA : PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA <sup>1</sup>

Oleh :

Sherina Gloria Alesandra Prajoko <sup>2</sup>

[sherinaprajoko071@student.unsrat.ac.id](mailto:sherinaprajoko071@student.unsrat.ac.id)

Grace Henni Tampongangoy <sup>3</sup>

[gtampongangoy@unsrat.ac.id](mailto:gtampongangoy@unsrat.ac.id)

Kathleen Catherina Pontoh <sup>4</sup>

[kathleenpontoh@unsrat.ac.id](mailto:kathleenpontoh@unsrat.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank di Indonesia dan untuk mengetahui penerapan klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank berdasarkan perspektif hak asasi manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan kesimpulan: 1. Klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank, merupakan peraturan internal bank yang didasarkan pada asas kebebasan berkontrak dan *pacta sunt servanda*, yang juga disertai dengan beberapa pertimbangan operasional bank, secara normatif memenuhi syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata. Klausul ini perlu ditinjau secara lebih kritis agar selaras dengan nilai keadilan dan prinsip perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan kerja. 2. Penerapan klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank, jika dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja, merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia, khususnya hak untuk menikah dan prinsip non-diskriminasi. Meskipun hak untuk menikah bukan termasuk *non-derogable rights*, pembatasannya tetap harus memenuhi prinsip legalitas, proporsionalitas, dan tidak diskriminatif, sebagaimana ditegaskan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017.

**Kata kunci:** larangan menikah, karyawan kontrak

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek yang tidak hanya berkaitan dengan

kepentingan tenaga kerja yang telah, sedang, atau akan terlibat dalam suatu hubungan kerja, melainkan juga mengenai upaya untuk memastikan bahwa setiap individu memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) jo Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan, : "Setiap orang berhak memiliki pekerjaan yang layak dan pekerja mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja."<sup>5</sup>

Sejalan dengan Undang-Undang Dasar, Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga menyebutkan bahwa, "Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil."<sup>6</sup> Oleh karena itu, dalam hal inilah diperlukan adanya suatu perjanjian kerja atau yang di kenal dengan sebutan kontrak kerja.

Hubungan industrial adalah disiplin ilmu yang menelaah kompleksitas dinamika dalam ranah ketenagakerjaan. Kajian ini memberikan pedoman mengenai interaksi yang sepatutnya terjadi antara pengusaha dan pekerja, sekaligus menawarkan mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan yang mungkin timbul dari interaksi tersebut. Pada esensinya, interaksi timbal balik ini membentuk suatu hubungan kerja yang berkedudukan sebagai kontrak antara kedua belah pihak.<sup>7</sup>

Hubungan industrial bertujuan untuk memberikan pemahaman serta solusi atas berbagai konflik yang timbul dalam hubungan kerja. Konflik antara pengusaha sebagai pihak pemberi kerja dan pekerja merupakan konflik yang bersifat multidimensi dan telah berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Dalam konteks ini, pengusaha sering kali berada dalam posisi yang lebih diuntungkan karena memiliki kewenangan untuk menetapkan sebagai besar syarat dan ketentuan yang mengatur hubungan kerja, termasuk dalam hal perekrutan tenaga kerja.<sup>8</sup>

Kontrak kerja memiliki peran sebagai dasar hukum yang mengikat dan memberikan pedoman bagi kedua belah pihak dalam hubungan kerja.

<sup>5</sup> Rahmansyah and Afifah, "Keabsahan Larangan Menikah Pada Pekerja Kontrak Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia." *Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no.1, (2023): 286.

<sup>6</sup> Lihat Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

<sup>7</sup> Harinie et al., *Hubungan Industrial.*,(Bali : CV. Intelektual Manifes Media, 2024), 4.

<sup>8</sup> Harinie et al., 5.

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010543

<sup>3</sup> Dosen Pascasarjana Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Dosen Pascasarjana Unsrat, Magister Ilmu Hukum

pekerja juga merupakan manusia yang memiliki hak asasi untuk membentuk keluarga yang telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 28B Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa, "Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah."<sup>12</sup> Kemudian, dari perspektif HAM, dalam Pasal 23 ayat (2) Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil dan Politik juga menyebutkan bahwa hak laki-laki dan perempuan yang telah cukup umur untuk menikah dan membentuk keluarga harus diakui.<sup>13</sup>

Pada sektor perbankan, baik bank milik pemerintah maupun bank swasta nasional, status pernikahan kerap kali menjadi salah satu syarat kerja di bank yang perlu diperhatikan. Bank umumnya mensyaratkan bahwa calon karyawan harus berstatus belum menikah, oleh karena mereka diwajibkan menjalani masa ikatan dinas. Di mana sesuai dengan perjanjian ikatan dinas yang berlaku, para karyawan dilarang menikah selama periode penugasan berlangsung. Umumnya, durasi ikatan dinas tersebut adalah selama satu tahun, dan setelah periode tersebut berakhir, perubahan status pernikahan menjadi diperbolehkan.<sup>14</sup>

Dokumen kontrak kerja yang di dalamnya memuat klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank biasanya tidak tersedia secara eksplisit sebagai dokumen publik secara lengkap karena hal ini sering kali merupakan bagian dari kebijakan internal masing-masing bank. Namun, dalam diskusi informal yang diadakan melalui *Whatsapp* pada 17 Februari 2025, dengan peserta pertama Mega Makagansa seorang karyawan bank di Bank Sulut Go Cabang Pembantu Tagulandang di mana ia merupakan salah satu karyawan bank yang terikat kontrak, yakni jenis Kontrak Kantor Pusat (KKP). Jenis Kontrak Kantor Pusat (KKP) ini bersifat khusus bagi karyawan yang sedang dalam proses transisi menuju status pegawai tetap.

Dalam kontrak KKP tersebut, dinyatakan bahwa seorang karyawan yang terikat dalam kontrak KKP tidak diperkenankan untuk menikah sebelum kontrak tersebut berakhir, atau dengan kata lain, sebelum statusnya beralih menjadi

Kontrak kerja tersebut mencakup data identitas pekerja dan pengusaha, seperti nama, alamat, dan nomor identitas, serta ketentuan mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan, masa berlaku kontrak, besaran upah atau gaji, jam kerja, jaminan sosial, cuti, dan hak serta kewajiban masing-masing pihak. Tujuan utamanya adalah untuk melindungi hak dan kepentingan kedua belah pihak serta menciptakan kerangka kerja yang jelas dan saling menguntungkan. Apabila terjadi perselisihan atau pelanggaran terhadap perjanjian, kontrak ini dapat dijadikan bukti yang kuat dalam penyelesaian sengketa.<sup>9</sup>

Berkaitan dengan kontrak, Pasal 1320 KUH Perdata menyebutkan tentang syarat sahnya suatu perjanjian, apabila adanya kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak, suatu hal tertentu, sebab yang halal atau tidak terlarang. Menurut Pasal 1337 KUH Perdata, suatu sebab adalah terlarang apabila sebab tersebut dilarang oleh undang-undang atau apabila sebab tersebut bertentangan dengan kesesuaian maupun ketertiban umum.<sup>10</sup> Sehingga, jika salah satu dari keempat syarat sahnya perjanjian tidak terpenuhi, maka suatu perjanjian tersebut dapat batal demi hukum.

Pada pelaksanaannya, tidak jarang ditemukan klausul-klausul dalam kontrak kerja yang bersifat kontroversial, salah satunya ialah kebijakan larangan menikah. Terdapat beberapa perusahaan yang memberlakukan klausul tersebut dengan alasan mendukung kepentingan operasional, peningkatan profesionalisme, serta kemajuan perusahaan. Ketentuan larangan menikah ini umumnya diterapkan pada sektor-sektor yang memiliki tuntutan kerja tinggi, seperti minimarket dan lembaga keuangan, khususnya perbankan.

Penerapan klausul tersebut didasarkan pada posisi strategis pekerja yang berada di garis depan pelayanan konsumen, pelanggan, atau nasabah, sehingga dituntut untuk senantiasa siap, profesional, dan responsif. Oleh karena itu, pekerja yang memegang tanggung jawab besar dalam menjalankan peran tersebut dianggap memiliki kontribusi signifikan keberlangsungan dan kepentingan perusahaan.<sup>11</sup> Namun, para

<sup>9</sup> Hanipah et al., "Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja." *Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13, no. 1 (2023): 114.

<sup>10</sup> Renata Christa Auli, "Pasal 1320 KUH Perdata tentang Syarat Sah Perjanjian," Hukum Online.com, diakses 24 Maret 2025, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pasal-1320-kuh-perdata-tentang-syarat-sah-perjanjian-lt656f1d2fff0d7/>

<sup>11</sup> Rahmansyah and Afifah, "Keabsahan Larangan Menikah Pada Pekerja Kontrak Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia." , 288.

<sup>12</sup> Lihat Pasal 28B Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>13</sup> Lihat Pasal 23 ayat (2) Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil dan Politik.

<sup>14</sup> Berita Bisnis, "6 Syarat Kerja di Bank yang perlu Diketahui," Kumparan.com, diakses 24 Februari 2025, <https://kumparan.com/berita-bisnis/6-syarat-kerja-di-bank-yang-perlu-diketahui-1yr779qG3gf/2>

**A. Pengaturan Klausul Larangan Menikah dalam Kontrak Kerja Karyawan Bank di Indonesia**

Kontrak kerja merupakan instrumen hukum yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja. Sebagai perjanjian yang bersifat mengikat, kontrak kerja memuat ketentuan-ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta menjadi landasan hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja di suatu perusahaan. Kontrak kerja juga berfungsi sebagai alat untuk memberikan kepastian hukum terhadap status pekerja, waktu kerja, bentuk pengupahan, hingga mekanisme penyelesaian sengketa. Bagi pemberi kerja, kontrak kerja membantu menjaga efisiensi operasional dan produktivitas tenaga kerja. Sementara itu, bagi pekerja, kontrak kerja menjadi jaminan atas pemenuhan hak-haknya. Sehingga, substansi yang dimuat dalam kontrak kerja seharusnya tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip hak asasi manusia.

Salah satu klausul yang menjadi perhatian dalam penelitian ini, yakni ialah klausul larangan menikah dalam kontrak kerja, khususnya di sektor perbankan. Klausul larangan kontrak kerja ini biasanya dibuat untuk karyawan atau pekerja yang sedang menjalani masa kerja kontrak. Klausul kontrak kerja tersebut menyatakan, setiap karyawan yang sedang menjalani ikatan dinas atau sedang terikat kontrak ialah mereka yang belum menikah, dan bersedia untuk tidak melaksanakan pernikahan sebelum ikatan dinas atau kontrak kerja tersebut berakhir.

Klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank umumnya diterapkan kepada karyawan yang menempati posisi *frontliner*, seperti *Teller* dan *Customer Service*, yang memiliki tugas berinteraksi langsung dengan nasabah. Selain itu, klausul serupa juga diberlakukan terhadap calon karyawan yang mengikuti program pelatihan, seperti *Officer Development Program* (ODP). PT Bank Mandiri (Persero) Tbk atau Bank Mandiri kerap kali mengadakan Program ini, *Officer Development Program* (ODP) merupakan program yang dirancang untuk mempersiapkan calon pemimpin dilingkungan perbankan melalui pendidikan intesif di kelas, pelatihan kerja, serta rotasi di berbagai unit dalam bank. Peserta program ODP (*Official Development Program*) umumnya berasal dari kalangan *fresh graduate* yang masih lajang, belum pernah menikah, dan bersedia untuk

pegawai tetap.<sup>15</sup> Selanjutnya, peserta kedua Olivia Lintiuwulang seorang mantan karyawan bank di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tahunan di mana ia merupakan salah satu karyawan bank yang terikat kontrak magang selama 1 (satu) tahun, yang akan diperpanjang setiap tahunnya berdasarkan kinerjanya. Namun, sebelum masa kontrak selesai, ia telah melangsungkan pernikahan. Oleh karena itu, berdasarkan perjanjian kerja, ia harus mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan membayar denda.<sup>16</sup> Melalui diskusi informal ini, terungkap bahwa kebijakan ini memang ada dan diterapkan di beberapa bank.

Terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang menikah, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 13/PUU-XV/2017 yang merupakan hasil pengujian materiil terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa perkawinan tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja, meskipun hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Mahkamah menegaskan bahwa hak untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan merupakan hak asasi manusia yang bersifat fundamental, sebagaimana dijamin dalam konstitusi, sehingga tidak dapat dibatasi oleh ketentuan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank di Indonesia?
2. Bagaimana penerapan klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank berdasarkan perspektif hak asasi manusia?

**C. Metode Penelitian**

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan oleh Penulis ialah metode penelitian yuridis normatif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

<sup>15</sup> Makagansa, Mega. 2025. "Pesan WhatsApp tentang kebijakan larangan menikah." 17 februari 2025.

<sup>16</sup> Lintiuwulang, Olivia. 2025. "Pesan WhatsApp tentang kebijakan larangan menikah." 17 februari 2025.

tidak menikah selama tahun pertama pelaksanaan program.<sup>17</sup>

Oleh karena itu, karyawan yang terlibat dalam program ODP (*Official Development Program*) maupun yang berada pada posisi *frontliner* pada umumnya tidak diperkenankan menikah selama masa kontrak atau pelatihan berlangsung. Adapun durasi kontrak kerja di masing-masing bank berbeda-beda, tergantung pada kebijakan internal, di mana terdapat yang menetapkan kontrak selama satu tahun dengan kemungkinan perpanjangan berdasarkan evaluasi kinerja, dan ada pula yang menetapkan durasi kontrak hingga tiga tahun dengan tujuan akhir ditetapkan sebagai karyawan tetap, berdasarkan kinerja dan telah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku dalam kontrak kerja.

Keberadaan klausul larangan menikah dalam kontrak kerja juga diperkuat dengan merujuk pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Asas ini memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan isi dan syarat-syarat perjanjian yang disepakati oleh para pihak, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Berangkat dari asas inilah, pengusaha, termasuk bank, berpendapat bahwa apabila pekerja telah menandatangani kontrak yang memuat larangan menikah, maka hal tersebut dianggap sebagai bentuk persetujuan sukarela dari pekerja. Sehingga, klausul tersebut dipandang sah dan mengikat sesuai dengan asas atau prinsip *pacta sunt servanda*, yaitu bahwa setiap perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Pada kahikatnya, kebebasan berkontrak merupakan wujud kehendak bebas manusia, yang sekaligus memerlukan esensi dari hak asasi manusia. Perkembangan asas ini dilandasi oleh paham liberalisme yang menjunjung tinggi kebebasan individu. Perkembangan konsep ini berlangsung sejalan dengan lahirnya *Burgerlijk Wetboek* (BW) di Belanda, yang turut dipengaruhi oleh semboyan Revolusi Perancis, yakni *liberte, egalite, et fraternite*, yang menggarisbawahi nilai-nilai kebebasan, persamaan, dan persaudaran. Sejalan dengan paham individualisme yang meyakini kebebasan setiap orang meraih apa yang dikehendaki. Dalam konteks hukum perjanjian, pandangan ini tercermin melalui asas kebebasan

berkontrak, di mana para pihak diberi ruang untuk menentukan sendiri isi serta syarat-syarat dalam perjanjian yang dibuat. Sehingga dengan ini, asas kebebasan berkontrak kemudian menjadi afirmasi filosofi tersebut dalam lingkup hukum perjanjian.<sup>18</sup>

Perlu dipahami bahwa asas kebebasan berkontrak sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak dapat dipandang secara terpisah dari keseluruhan sistem hukum perjanjian yang berlaku. Asas ini justru merupakan bagian integral dari suatu sistem hukum yang utuh dan padu dengan ketentuan-ketentuan hukum lainnya. Dalam praktiknya, pemahaman terhadap asas kebebasan berkontrak seringkali terdapat misinterpretasi terhadap pemahaman kebebasan berkontrak yang utuh, sehingga berimplikasi pada lahirnya pola hubungan kontraktual yang cenderung tidak seimbang atau berat sebelah. Hal ini disebabkan karena asas kebebasan berkontrak mendasarkan asumsi fundamental bahwa para pihak yang terlibat dalam perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang setara. Akan tetapi, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa keseimbangan posisi tawar antar pihak tidak selalu tercapai.<sup>19</sup>

Pengaruh paham individualisme mulai mengalami kemunduran pada akhir abad ke-19, seiring dengan muncul dan berkembangnya paham etis serta sosialisme. Paham individualis dinilai tidak mampu mewujudkan keadilan secara menyeluruh dalam masyarakat. Hal ini kemudian mendorong adanya tuntutan agar kelompok yang berada dalam posisi lemah mendapatkan perlindungan yang lebih memadai. Oleh karena itu, konsep kehendak bebas tidak lagi dipahami secara mutlak, melainkan ditafsirkan secara relatif dengan mempertimbangkan kepentingan umum sebagai salah satu tolak ukurnya.<sup>20</sup> Adapun, faktor-faktor yang mempengaruhi pembatasan kebebasan berkontrak, yaitu:<sup>21</sup>

- a. Ajaran menganai itikad baik semakin berpengaruh, di mana prinsip tersebut tidak hanya berlaku dalam tahap pelaksanaan perjanjian, melainkan juga harus telah ada sejak perjanjian tersebut dibuat oleh para pihak.
- b. Pemahaman terhadap doktrin penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden* atau *undue influence*) juga

<sup>17</sup> Tempo, "Bank Mandiri Buka Lowongan Kerja untuk Officer Development Program, Cek Syarat dan Kualifikasinya," tempo.com, diakses 7 Juli 2025, <https://www.tempo.co/ekonomi/bank-mandiri-buka-lowongan-kerja-untuk-officer-development-program-cek-syarat-dan-kualifikasinya-1170181>.

<sup>18</sup> Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial.*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2010), 109.

<sup>19</sup> Hernoko, 111.

<sup>20</sup> Ibid, 113.

<sup>21</sup> Ibid, 114.

mengalami perkembangan, yang menunjukkan adanya pengakuan bahwa suatu kontrak dapat dianggap cacat apabila dibuat dalam kondisi yang menempatkan salah satu pihak dalam posisi yang tidak seimbang atau tertekan.

Fenomena yang terjadi dalam praktik merupakan akibat logis dari kesalahpahaman terhadap asas kebebasan berkontrak. dalam situasi tersebut, masing-masing pihak cenderung berupaya semaksimal mungkin untuk melindungi kepentingan pribadinya. Hal ini diwujudkan melalui penyusunan isi perjanjian yang lebih menguntungkan dirinya sendiri, tanpa mempertimbangkan keseimbangan dengan pihak lain. Bahkan, tidak jarang ditemukan klausul-klausul yang secara sepihak memberatkan atau bahkan menjerat pihak lawan kontrak, sehingga perjanjian tersebut kehilangan sifat keadilannya.<sup>22</sup>

Fenomena ini juga tercermin dalam keberadaan klausul larangan menikah yang dimuat dalam sejumlah perjanjian kerja, termasuk dalam sektor perbankan. Ketidakseimbangan posisi tawar antara pihak pengusaha dan pekerja pada saat perjanjian dibuat, membuat pekerja tidak memiliki ruang yang cukup untuk menolak atau mempertanyakan keabsahan klausul tersebut. Dalam kondisi demikian, pekerja diharuskan tunduk pada ketentuan yang secara substansial dapat mengekang kebebasannya sebagai individu, sehingga kontrak kerja kehilangan nilai keadilannya dan berpotensi mengarah pada bentuk penyalahgunaan keadaan.

Hal ini menunjukkan bahwa, pelurusan pemahaman terhadap asas kebebasan berkontrak menjadi sangat penting, agar asas ini tidak disalahartikan sebagai legitimasi untuk menyusun perjanjian yang berat sebelah dan merugikan salah satu pihak. Dalam kerangka hukum perdata, asas kebebasan berkontrak seharusnya mencerminkan keseimbangan kepentingan serta kedudukan hukum yang setara antar pihak. Prinsip keseimbangan ini tidak dimaksudkan untuk menempatkan para pihak dalam posisi saling berhadapan sebagai lawan, melainkan sebagai mitra kontraktual yang bekerja sama dalam pertukaran kepentingan secara adil dan proporsional.<sup>23</sup>

Lebih lanjut, Menurut ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), suatu perjanjian dinyatakan sah apabila memenuhi empat syarat, yaitu sepatu mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu,

dan suatu sebab yang halal. Berdasarkan ketentuan tersebut, klausul larangan menikah dalam perjanjian kerja pada dasarnya tidak menyebabkan perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum, selama syarat-syarat sah perjanjian kerja tersebut telah dipenuhi. Selain itu, asas *pacta sunt servanda* juga berlaku dalam perjanjian kerja tersebut, yang berarti bahwa perjanjian mengikat dan harus dilaksanakan sebagaimana undang-undang oleh para pihak yang terlibat. Oleh karena itu, baik pihak pemberi kerja maupun pekerja terikat wajib untuk melaksanakan seluruh hak dan kewajiban sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Selain asas *pacta sunt servanda*, perjanjian kerja juga tunduk pada asas konsensualisme, yakni prinsip bahwa suatu perjanjian lahir dari adanya kesepakatan antara para pihak.<sup>24</sup> Oleh karena itu, ketika suatu perjanjian telah memenuhi keempat syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maka, perjanjian tersebut dianggap sah dan mengikat bagi para pihak. Sehingga para pihak harus melaksanakan dan memenuhi hak dan kewajiban yang telah diatur dalam perjanjian ataupun kontrak kerja. Dengan demikian apabila dikemudian hari salah satu pihak didapati melakukan wanprestasi atau salah satu pihak dinyatakan gagal pun lalai dalam memenuhi kewajiban yang telah disepakati, maka sanksi yang diatur dan disepakati dalam perjanjian dapat diberlakukan.

Di samping justifikasi hukum yang berakar pada asas kebebasan berkontrak dan asas *pacta sunt servanda*, pihak bank juga kerap mengemukakan alasan perusahaan ataupun dalam hal ini bank memberlakukan klausul larangan menikah bagi karyawan yang masih terikat kontrak yang pada umumnya didasarkan pada sejumlah pertimbangan manajerial, efisiensi kerja, serta kepatuhan terhadap kebijakan internal perusahaan. Berikut merupakan beberapa alasan yang paling sering di kemukakan antara lain :

a. Menghindari adanya Penurunan Kinerja pada Pekerja

Dalam dunia kerja, setiap pekerja dituntut untuk menunjukkan kedisiplinan dan kinerja yang optimal. Salah satu bentuk kualifikasi yang diberlakukan oleh pemberi kerja adalah larangan untuk menikah selama masa kontrak masih berlangsung. Ketentuan ini diterapkan dengan tujuan agar pekerja dapat fokus dan

<sup>22</sup> Ibid, 116.

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Permatasari, "Asas-Asas Yang Berlaku Dalam Hukum Kontrak." Hukumonline.com, diakses 15 Juli 2025, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-hukum-perdata-lt617a88d958bb9/>.

melaksanakan tugasnya secara maksimal tanpa terganggu oleh urusan pribadi yang berpotensi memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, pemberi kerja menetapkan syarat tersebut demi memperoleh tenaga kerja yang mampu bekerja secara efektif. Kinerja yang baik tentu akan memberikan keuntungan bagi pemberi kerja, sedangkan penurunan kinerja akibat persoalan pribadi dapat menimbulkan kerugian dan berdampak negatif terhadap kelangsungan perusahaan.<sup>25</sup>

b. Efisiensi dan Produktivitas Operasional

Dalam struktur operasional perbankan, khususnya pada posisi seperti *frontliner* dan *marketing* yang memiliki beban target tinggi, pekerja yang belum menikah umumnya dianggap lebih fleksibel karena dinilai lebih mudah untuk ditempatkan di berbagai lokasi serta memiliki ketersediaan waktu yang lebih luas. Hal ini disebabkan oleh asumsi bahwa pekerja lajang tidak memiliki kewajiban rumah tangga yang dapat mengganggu fokus kerja. Berdasarkan pertimbangan tersebut, beberapa bank memberlakukan kebijakan penundaan pernikahan hingga masa kontrak kerja berakhir.

c. Menekan Potensi Konflik Kepentingan

Meskipun isu ini lebih sering muncul dalam konteks pernikahan antarkaryawan di lingkungan kerja yang sama, sejumlah bank tetap memandang bahwa pernikahan dapat menimbulkan potensi konflik kepentingan, memengaruhi objektivitas dalam pengambilan keputusan, serta membuka kemungkinan terjadinya praktik nepotisme di masa mendatang. Oleh karena itu, untuk meminimalisir risiko tersebut, beberapa institusi perbankan menetapkan kebijakan umum yang membatasi atau menunda pernikahan selama masa kontrak kerja masih berlaku.

d. Meningkatkan Profesionalisme dalam Pekerjaan

Tindakan dan etika profesional merupakan unsur penting dalam menciptakan keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya sikap profesional dalam bekerja, tujuan dan hasil yang diharapkan tidak akan tercapai secara maksimal. Sehingga, profesionalisme di lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting, karena tanpanya, produktivitas dan kinerja pegawai, baik laki-laki maupun perempuan, cenderung tidak

optimal.<sup>26</sup> Dalam praktiknya, beberapa institusi perbankan menerapkan klausul larangan menikah bagi karyawan yang masih terikat kontrak, dengan alasan untuk menjaga profesionalitas kerja yang dianggap dapat terganggu oleh urusan pribadi, demi menunjang efisiensi dan pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, keberadaan klausul larangan menikah dalam perjanjian kerja karyawan bank di Indonesia merupakan salah satu bentuk peraturan internal dari masing-masing perusahaan dalam hal ini bank. Pengaturan klausul ini diperkuat dengan asas kebebasan berkontrak dan asas *pacta sunt servanda* dan diikuti dengan beberapa alasan operasional dari bank itu sendiri.

## B. Penerapan Klausul Larangan Menikah dalam Kontrak Kerja Karyawan Bank dari Perspektif Hak Asasi Manusia

Kontrak kerja yang mengikat karyawan dan instansi perbankan termasuk dalam jenis Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) ialah perjanjian kerja yang didasari oleh adanya jangka waktu dan selesaiya suatu pekerjaan tertentu.<sup>27</sup> Artinya perjanjian kerja ini memiliki tengat waktu sesuai dengan jangka waktu selesaiya pekerjaan yang diatur dalam kontrak. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu, secara yuridis dibatasi paling lama selama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang selama satu kali dengan jangka waktu perpanjangan paling lama 1(satu) tahun.<sup>28</sup>

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam sektor perbankan dilaksanakan untuk jangka waktu antara 1 (satu) hingga 2 (dua) tahun. Setelah jangka waktu tersebut berakhir, pihak bank memiliki kewenangan untuk melakukan perpanjangan kontrak sesuai ketentuan yang berlaku atau melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan sebagai dasar pertimbangan pengangkatan menjadi karyawan tetap.<sup>29</sup> Selama kontrak berlangsung, karyawan tidak diperkenankan untuk melangsungkan pernikahan

<sup>26</sup> Zen,Fatih Muhammad. *Larangan Menikah dalam Perjanjian Kerja Bagi Pegawai Bank (Studi pada Bank KCP BNI UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)*, (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023), 53.

<sup>27</sup> Lihat Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>28</sup> Lihat Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>29</sup> Rifqy, "Kerja Di Bank Apakah Kontrak? Cek Jenis Dan Status Karyawan.", jadipcm.id, diakses 28 Juli 2025, <https://jadipcm.id/kerja-di-bank-apakah-kontrak/>.

<sup>25</sup> Rahmansyah dan Afifah, op. cit., 291-292.

adalah kebebasan dari diskriminasi.<sup>33</sup> Adapun prinsip non-diskriminasi menempatkan semua individu berada pada posisi, hak, dan status yang setara. Prinsip ini telah menjadi bagian yang esensial serta mendasar dari norma Hak Asasi Manusia (HAM) sejak awal dan merupakan landasan utama dalam sistem hak asasi manusia.<sup>34</sup>

Prinsip non-diskriminasi merupakan salah satu prinsip fundamental dalam sistem hak asasi manusia yang menekankan pentingnya perlakuan yang setara bagi setiap individu, tanpa membedakan ras, agama, jenis kelamin, status sosial, maupun status perkawinan. Dalam konteks internasional, prinsip ini diatur secara jelas dalam Pasal 2 dan Pasal 7 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Pasal 2 menyatakan bahwa, "Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan yang tercantum dalam deklarasi ini tanpa pembedaan apapun, seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, Bahasa, agam, pandangan politik atau lainnya, asal kebangsaan atau sosial, kekayaan, kelahiran atau status lainnya." Sementara Pasal 7 menegaskan bahwa, "Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi."<sup>35</sup> Di tingkat nasional, prinsip ini ditegaskan kembali dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."<sup>36</sup>

Klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan, ketika dipandang dari kacamata hak asasi manusia memang termasuk dalam hal pembatasan hak pekerja untuk menentukan kehidupan pribadinya, yakni hak untuk menikah yang dijamin oleh Pasal 10 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999, di mana disebutkan bahwa, "Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah."<sup>37</sup> Sehingga, penerapan klausul larangan menikah dalam kontrak kerja, apabila tidak disertai alasan yang objektif, proporsional, dan dapat diuji, berpotensi melanggar prinsip non-diskriminasi serta mencederai hak-hak dasar pekerja. Oleh karena itu, penting untuk meninjau

sebelum kontrak berakhir. Dengan kata lain, karyawan dapat melaksanakan pernikahan ketika kontrak kerja dinyatakan berakhir sesuai dengan kesepakatan yang diatur dalam kontrak kerja oleh kedua belah pihak.

Hak untuk menikah merupakan salah satu hak asasi manusia sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 28B Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara jelas menyatakan bahwa, setiap orang memiliki hak untuk membentuk sebuah keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.<sup>30</sup> Kemudian, yang disebutkan pada Pasal 16 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia berbunyi, "Laki-laki dan perempuan yang sudah dewasa, tanpa pembatasan ras, kebangsaan atau agama, berhak untuk menikah dan membentuk keluarga. Mereka mempunyai hak yang sama dalam hal perkawinan, selama dalam perkawinan dan pada saat perceraian."<sup>31</sup>

Pasal 8 Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan menyebutkan, "suatu perkawinan adalah dilarang antara dua orang yang : a). berhubungan darah garis keturunan lurus kebawah atau ke atas; b). berhubungan darah dalam gairah keturunan menyamping, yaitu antara saudara, antara seorang dengan saudara orang tua dan antara seorang dengan saudara neneknya; c). berhubungan semenda, yaitu mertua, anak tiri, menantu, dan ibu/bapak tiri; d). berhubungan susuan (saudara susuan, bibi/paman susuan); e). berhubungan saudara dengan istri atau sebagai bibi atau kemenakan dari istri, dalam hal seorang suami beristri lebih dari seorang; dan f). mempunyai hubungan yang oleh agamanya atau peraturan lain yang berlaku di larang kawin."<sup>32</sup> Oleh karena itu, sepanjang calon mempelai pria dan wanita tak menyimpang dari larangan-larangan perkawinan yang disebutkan tadi, maka perkawinan tersebut tidaklah dilarang, yang artinya antara keduanya diperbolehkan untuk menikah.

Hubungan kerja yang harmonis, kondusif, adil, dan bermartabat adalah kondisi yang diharapkan dalam dunia kerja. Kenyamanan di tempat kerja memainkan peran penting dalam membentuk hubungan yang baik antar pekerja. Salah satu elemen utama yang berkontribusi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

<sup>30</sup> Lihat Pasal 28B Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>31</sup> Lihat Pasal 16 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

<sup>32</sup> Lihat Pasal 8 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

<sup>33</sup> Kurniawan, Khoirunnisa, and Firmansyah, "Penerapan Prinsip Non-Diskriminasi Dalam Dunia Kerja Di Indonesia." *Journal of Law, Administration, and Social Science* 4, no.6, (2024) : 1263.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Lihat Pasal 2 dan Pasal 7 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM).

<sup>36</sup> Lihat Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>37</sup> Lihat Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

kembali kebijakan ini agar sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia.

Setiap perusahaan memiliki hak untuk mengatur operasional dan menyusun kebijakan internal guna mencapai tujuan bisnisnya, namun hak tersebut tidak boleh melampaui batas-batas konstitusi dan prinsip-prinsip hak asasi manusia. Dari sudut pandang hak asasi manusia, pembatasan terhadap hak-hak dasar pekerja tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, terutama jika pembatasan tersebut menyangkut hak fundamental seperti hak untuk melangsungkan perkawinan.

Melihat kompleksitas pengaturan serta potensi pelanggaran hak asasi manusia yang dapat timbul akibat keberadaan klausul larangan menikah dalam kontrak kerja, arah penyelesaian terhadap permasalahan tersebut mulai terlihat melalui intervensi yudisial Mahkamah Konstitusi. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 menjadi tonggak penting dalam perlindungan hak asasi pekerja, sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keberlakuan klausul dimaksud.<sup>38</sup> Putusan ini muncul sebagai respons terhadap permohonan pengujian materiil terhadap Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada frasa “kecuali yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”, meskipun putusan ini awalnya didasari oleh adanya larangan perkawinan sesama karyawan, akan tetapi pertimbangan mahkamah konstitusi dari perspektif hak asasi manusia sangat berpengaruh untuk keberlanjutan penelitian ini.

Perkara ini diajukan oleh sejumlah karyawan yang sebagian besar berasal dari instansi PT. PLN (Persero) yang merasa hak-hak konstitusional mereka terlanggar oleh keberlakuan frasa tersebut. Objek permohonan uji materiil secara spesifik adalah frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” yang terdapat dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemohon berargumen bahwa frasa pengecualian tersebut bertentangan dengan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 28B ayat (1) yang menjamin hak untuk membentuk keluarga melalui perkawinan, serta Pasal 28D ayat (2) dan Pasal

28I ayat (2) yang melarang diskriminasi dalam memperoleh kesempatan yang sama dan jaminan hak yang sama.

Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya menyatakan bahwa hak untuk melangsungkan perkawinan merupakan bagian dari hak dasar manusia serta termasuk hak konstitusional warga negara yang secara tegas dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maupun oleh instrumen hak asasi manusia internasional. Hak tersebut, menurut Mahkamah, tidak dapat dipisahkan dari jaminan perlindungan atas hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya sebagaimana tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Mahkamah membedakan bahwa pemenuhan terhadap hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya menuntut keterlibatan aktif negara, berbeda dengan hak-hak sipil dan politik yang justru harus dijamin melalui pembatasan intervensi negara. Dalam konteks ini, Pasal 28I ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia tidak hanya berada pada negara, tetapi juga melekat pada setiap individu dan lembaga, termasuk pelaku usaha.<sup>39</sup>

Secara lebih spesifik, Mahkamah menilai bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”<sup>40</sup> dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan prinsip-prinsip dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, Pasal 38 ayat (1) dan (2) Undang-Undang N. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 6 ayat (1) Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang No. 11 tahun 2005, serta Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Mahkamah berpandangan bahwa menjadikan status perkawinan yang merupakan bagian dari kodrat dan hak dasar seseorang sebagai alasan untuk membatasi hak bekerja dan membentuk keluarga, tidak dapat dibenarkan secara konstitusional.

Lebih lanjut, Mahkamah juga merespons argumen pemerintah dan pihak terkait, termasuk Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), yang mendasarkan pembenarannya pada atas *pacta sunt servanda*. Menurut Mahkamah, penerapan

<sup>38</sup> Lihat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil atas Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>39</sup> Lihat Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>40</sup> Lihat Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

asas tersebut tidak dapat dilakukan secara mutlak tanpa mempertimbangkan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja pada saat perjanjian dibuat. Mahkamah menekankan bahwa dalam praktiknya, posisi pekerja umumnya lebih lemah karena kebutuhan akan pekerjaan, sehingga asumsi keseimbangan dalam asas kebebasan berkontrak menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi.

Atas dasar pertimbangan-pertimbangan tersebut, Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan uji materiil yang diajukan para Pemohon. Dalam amar putusannya, Mahkamah menyatakan bahwa 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 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memberikan tanggapannya melalui media tempo terkait Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 yang melarang para perusahaan atau pemberi kerja memutuskan hubungan kerja dengan pekerja, oleh karena sesama pekerjanya menikah, yang dengan kata lain juga menyetujui adanya pernikahan antar sesama rekan kerja sekantor. Suprajarto yakni Direktur Utama BRI membenarkan bahwa Bank Rakyat Indonesia memang melarang sesama pekerjanya menikah, oleh karena itu dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka BRI akan mengkaji kembali aturan perusahaan tukasnya. Ia juga menambahkan bahwa bank memiliki resiko operasional, reputasi yang penting untuk dijaga sebagai suatu institusi keuangan yang tentunya kepercayaan menjadi hal yang utama dan krusial. Oleh karena itu, ia menayangkan bank akan tetap melarang pasangan suami isteri bekerja dalam satu bagian di kantor yang sama dan masih akan berdiskusi soal detail penyesuaian dengan putusan tersebut.<sup>41</sup> diikuti juga oleh instansi perbankan lainnya, seperti Bank Mandiri setelah adanya putusan ini melakukan pengaturan terhadap karyawan yang terikat dalam suatu pernikahan untuk tidak berada di satu unit yang sama pun di unit yang saling mempengaruhi seperti unit operasi dan bisnis.<sup>42</sup>

Hak untuk menikah atau membentuk keluarga memang termasuk hak asasi manusia,

namun dalam doktrin hak asasi dikenal adanya klasifikasi antara hak yang *non-derogable* dan *derogable*. *Derogable rights* merupakan jenis hak asasi manusia yang dapat dibatasi atau ditangguhkan pemenuhannya oleh negara dalam keadaan tertentu. Sedangkan, *non derogable rights* adalah hak-hak yang tidak dapat dibatasi maupun ditangguhkan pemenuhannya oleh negara, bahkan dalam keadaan darurat sekalipun.<sup>43</sup>

Di Indonesia sendiri, hak untuk menikah tidak termasuk dalam kategori *non derogable rights*, sehingga tetap dapat dibatasi dalam kondisi tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan. Adapun pembatasan terhadap hak untuk menikah diatur melalui Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan setiap orang wajib tunduk pada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang demi menjamin penghormatan atas hak orang lain, serta untuk memenuhi tuntutan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam masyarakat demokratis.<sup>44</sup> Meskipun begitu, pembatasan ini harus memenuhi prinsip legalitas, proporsionalitas, serta diskriminatif.

Oleh karena itu, meskipun klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank di Indonesia ini hanya bersifat kontemporer atau sementara, di mana setelah kontrak kerjanya dinyatakan selesai atau berakhir karyawan dapat melangsungkan pernikahan, akan tetapi apabila dikemudian hari karyawannya kedapatan melangsungkan pernikahan selagi kontrak sedang berlangsung, perusahaan tidak diperkenankan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan tersebut dengan alasan menikah, karena pada dasarnya dari kacamata hak asasi manusia, baik instrumen hukum nasional pun internasional menjamin hak setiap individu untuk membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan merupakan hak asasi manusia yang diakui dan harus di lindungi.

Ada lebih baik, mengingat kontrak kerja yang terjalin antara karyawan bank dan pihak bank tersebut berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata dan asas-asas perjanjian dinyatakan sah, karena adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, maka segala bentuk wanprestasi tentu memiliki konsekuensi, alih-alih melakukan pemutusan hubungan kerja, langkah lebih baik apabila dikemudian hari karyawan kedapatan

<sup>41</sup> Tempo, “Nikah Antar Rekan Sekantor, BRI : Kami Kaji Putusan MK.”, tempo.co, diakses 15 Juli 2025, <https://www.tempo.co/ekonomi/nikah-antar-rekan-sekantor-bri-kami-kaji-putusan-mk-1015438>.

<sup>42</sup> Wijayanti and Pasaribu, “Konstitusionalitas Perkawinan Antar-Pegawai Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi.” *Jurnal Konstitusi*, 17, no.3, (2020) : 640.

<sup>43</sup> Efendi and Lutfianingsih, *Non Derogable Rights Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia.*, (CV. Jakad Media Publishing : Surabaya, 2020), 19.

<sup>44</sup> Pasal 28J ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

**PENUTUP****A. Kesimpulan**

1. Klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank, khususnya bagi pekerja kontrak yang berada di posisi *fronliner* seperti, Teller, Customer Service, dan juga bagi peserta program pelatihan seperti *Official Development Program* (ODP), merupakan peraturan internal bank yang didasarkan pada asas kebebasan berkontrak dan *pacta sunt servanda*, yang juga disertai dengan beberapa pertimbangan operasional bank, secara normatif memenuhi syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata. Namun, penerapannya menimbulkan persoalan yuridis dan etis akibat ketimpangan posisi tawar, sehingga berpotensi membatasi hak-hak dasar pekerja, termasuk hak untuk menikah dan prinsip non-diskriminasi. Oleh karena itu, klausul ini perlu ditinjau secara lebih kritis agar selaras dengan nilai keadilan dan prinsip perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan kerja.
2. Penerapan klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank, jika dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja, merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia, khususnya hak untuk menikah dan prinsip non-diskriminasi yang dijamin oleh UUD NRI Tahun 1945 serta berbagai instrument Hak Asasi Manusia internasional. Meskipun hak untuk menikah bukan termasuk *non-derogable rights*, pembatasannya tetap harus memenuhi prinsip legalitas, proporsionalitas, dan tidak diskriminatif, sebagaimana ditegaskan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017.

**B. Saran**

1. Kepada perusahaan dan pekerja, disarankan untuk saling membangun hubungan kerja yang seimbang dan menghormati prinsip kehati-hatian, proporsionalitas, serta perlindungan hak asasi manusia. Penerapan klausul larangan menikah dalam kontrak kerja karyawan bank sebaiknya mempertimbangkan dampaknya terhadap hak pribadi pekerja dan tidak diterapkan secara diskriminatif atau mutlak. Sementara itu, pekerja perlu memahami isi kontrak secara cermat dan memanfaatkan ruang dialog atau mekanisme hukum jika terdapat klausul yang

menikah selama kontrak berlangsung, perusahaan dapat mengambil kebijakan sebagai berikut :

1. Evaluasi Kinerja Ulang (*Reassessment*) dapat diberlakukan apabila pernikahan tersebut secara konkret berdampak terhadap performa kerja, seperti meningkatnya ketidakhadiran, pelanggaran jam kerja, atau konflik kepentingan yang nyata. Langkah ini merupakan bagian dari kewenangan manajerial perusahaan untuk menjaga efisiensi kerja, selama dilakukan secara objektif dan tidak diskriminatif.<sup>45</sup>
2. Tidak memperpanjang Kontrak Setelah Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berakhir. Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kontrak berakhir demi hukum setelah jangka waktunya selesai. Oleh karena itu, perusahaan memiliki hak untuk tidak memperpanjang kontrak tanpa dianggap melakukan pemutusan hubungan kerja.<sup>46</sup> Namun, keputusan tersebut tetap harus bebas dari motif diskriminasi, termasuk karena status perkawinan, agar selaras dengan prinsip non-diskriminasi dan perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan kerja.<sup>47</sup>

Kendati demikian, penting untuk menekankan bahwa hak untuk menikah tetap merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi. Hak tersebut diakui sebagai hak konstitusional dan hak asasi manusia fundamental yang dijamin oleh Pasal 28B ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. Mahkamah Konstitusi dalam putusannya secara tegas menempatkan hak ini sebagai hak yang tidak dapat dibatasi secara sewenang-wenang oleh perjanjian privat atau peraturan internal perusahaan.

Oleh sebab itu, inti permasalahan yang diatasi oleh Putusan Mahkamah Konstitusi adalah penggunaan status perkawinan sebagai justifikasi untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Larangan menikah yang berujung pada ancaman Pemutusan hubungan kerja atau pembatasan kebebasan individu dalam mempertahankan pekerjaan karena menikah, inilah yang bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan

<sup>45</sup> Lihat Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>46</sup> Lihat Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>47</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang menegaskan bahwa status pernikahan tidak dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja, namun tidak mengatur secara eksplisit mengenai sikap perusahaan terhadap masa depan hubungan kerja setelah PKWT berakhir.

Hery. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*. 1st ed. Jakarta: PT. Grasindo, Angggota IKAPI, 2019..

Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Budi Sastra Panjaitan. Malang: Literasi Nusantara, 2020.

Harinie, Luluk Tri, Siti Nurmayanti, Fatria Khairo, Istiningih, Anggriani Wau, Johannes P Kumagaya, Dwi Dewianawati, et al. *Hubungan Industrial*. Edited by Miko Andi Wardana. Bali: CV. Intelektual Manifes Media, 2024.

Ichsan, Nursyamsi, and Muh. Ramli. *Hukum Perjanjian Dan Bisnis*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022.

(IBI), Ikatan Bankir Indonesia, and Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan (LSPP). *Mengenal Operasional Perbankan 1*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.

Ilyas, Amir, and Muh. Nursal. *Kumpulan Asas Hukum*. Edited by Nurdiansah. Jakarta: K E N C A N A, 2022.

Jamaludin, Faisal, and Selo Azkia. *Hukum Perkawinan (Pendekatan Undang-Undang Perkawinan Dan Kompilasi Hukum Islam)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH DIGITAL, 2024.

Junaidi, Muhammad Ardhi Razzak Abqa, Muhammad Abas, Didik Suharyanto, Agus Bambang Nugraha, Firman Yudhanegara, Moh. Mujibur Rohman, Hani Sholihah, Moh. Rafi'i, Irsyad Dhahri, Abdul Kahar Maranjaya, Dendi Yuda.S, Dedi Mulyadi. *HUKUM & HAK ASASI MANUSIA : Sebuah Konsep Dan Teori Fitrah Kemanusiaan Dalam Bingkai Konstitusi Bernegara*. Edited by Moh. Mujibur Rohman. 1st ed. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

Manarfa, La Ode Muhammad Rauda Agus Udaya Manarfa, Muhammad Syarif, Nuri Hidayati, Roli Pebrianto, Putri Maha Dewi, Denny Slamet Pribadi, Hera Susanti, et al. *Perancangan Kontrak*. Edited by Ukas. CV. Gita Lentera, 2025.

Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum Sustainability (Switzerland)*. Cetakan 1. Vol. 11. Mataram-NTB: Mataram University Press, 2020.

Perdana, Surya. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Muhammad Arifin. Cetakan 1. Medan: UMSUPRESS, 2023.

Rizkia, Nanda Dwi, and Hardi Fardiansyah. *Metode Penelitian Hukum (Normatif Dan Empiris)*. Edited by Elan Jaelani. Cetakan 1. Bandung: Widina Media Utama, n.d.

merugikan, guna menciptakan hubungan kerja yang adil dan profesional.

2. Perusahaan sebaiknya tidak menjadikan status perkawinan sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tetapi menerapkan kebijakan yang proporsional dan menghormati hak asasi manusia. Jika pernikahan berdampak nyata pada kinerja, evaluasi ulang dapat dilakukan secara objektif. Dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perusahaan dapat mengevaluasi kelayakan perpanjangan kontrak secara menyeluruh tanpa menjadikan status perkawinan sebagai satu-satunya pertimbangan. Pendekatan ini menyeimbangkan kebutuhan operasional dan perlindungan hak pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Apriyanto, Titik Haryanti, and Liani Sari. *Buku Referensi Hukum Perdata (Teori Dan Praktik)*. Edited by Sepriano. 1st ed. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

Aprita, Serlika. Yonani, Hasyim. *Hukum Dan Hak Asasi Manusia*. Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2020.

Ashri, Muhammad. *Hak Asasi Manusia : Filosofi, Teori & Instrumen Dasar*. Makassar: CV. Social Politic Genius (SIGn), 2018.

Dwi Cahyani, Tinuk. *Hukum Perkawinan*. Edited by Halimatus Khalidawati Salmah. 1st ed. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2020.

Erwinskyahbana, Tengku, and Tengku Syahbana. *Aspek Hukum Perkawinan Di Indonesia*. Edited by Ramlan. 1st ed. Medan: UMSUPRESS, 2022.

Emirzon, H. Joni, and Muhamad Sadi Is. *Hukum Kontrak Teori Dan Praktik*. Jakarta: KENCANA, 2021.

Efendi, Jonaedi, and Fifit Fitri Lutfianingsih. *Non Derogable Rights Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020.

Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2010.

Hery. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Grasindo, Angggota IKAPI, 2019.

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

Rahim, A. *Dasar-Dasar Hukum Perjanjian: Perspektif Teori Dan Praktik*. Makassar: Humanities Genius, 2022.

Sinaga, Roulinta, Sang Rahayu, Nur Arifudin, Rahayu Anitasari, Grace Sihombing, Risqi Dyastuti, Rizki Bhakti, H Kasiyanto, Nynda Octarina, and Ahmad Zulfikar. *Hukum Kontrak*. Padang: CV. Gita Lentera, 2023.

## Jurnal

Dacosta, Fransiska, Juliany Fingky, Dolfina Emelina Jamlean, and Yuliana Eni Yuliati. "Laborem Exercens: Percerahan Terhadap Martabat Pekerja Dalam Realitas Sosial Dan Ekonomi." *In Theos: Jurnal Pendidikan Agama Dan Teologi* 4 (2023): 46. <https://doi.org/https://doi.org/10.56393/intheos.v3i11.1958>.

Hanipah, Aumalia, Nikmah Dalimunthe, Sri Indah Pertiwi, and Humaidi Sitompul. "Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja." *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13, no. 1 (2023): 110–32. <https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.1.1.10-132>.

Wijayanti, Winda, and Alboin Pasaribu. "Konstitusionalitas Perkawinan Antar-Pegawai Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi." *Jurnal Konstitusi* 17 (2020). <https://jurnalkonstitusi.mkri.id/index.php/jk/article/download/1738/pdf/3807>.

Kurniawan, Indra, Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa, and Amrie Firmansyah. "Penerapan Prinsip Non-Diskriminasi Dalam Dunia Kerja Di Indonesia." *Journal of Law, Administratio, and Social Science* 4 No.6 (2024).

Lestari, Diah Puji. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.

Rahmansyah, Fahril Adi, and Wiwik Afifah. "Keabsahan Larangan Menikah Pada Pekerja Kontrak Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023): 285–97. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.181>.

Zen, Fatih Muhammad. *Larangan Menikah dalam Perjanjian Kerja Bagi Pegawai Bank (Studi pada Bank KCP BNI UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)*, (Skripsi Sarjana,

## Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia

Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik

## Internet

Azis, Yusuf Abdhul. "Studi Pustaka: Pengertian, Tujuan, Sumber Dan Metode." [deepublishstore.com/blog/studi-pustaka/](https://deepublishstore.com/blog/studi-pustaka/). 2023.

Berita Bisnis. "6 Syarat Kerja Di Bank Yang Perlu Diketahui." [kumparan.com](https://kumparan.com/berita-bisnis/6-syarat-kerja-di-bank-yang-perlu-diketahui-1yr779qG3gf). Accessed February 24, 2025. <https://kumparan.com/berita-bisnis/6-syarat-kerja-di-bank-yang-perlu-diketahui-1yr779qG3gf>.

Permatasari, Erizka. "Asas-Asas Yang Berlaku Dalam Hukum Kontrak." [hukumonline.com](https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-hukum-perdata-lt617a88d958bb9/), 2023. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-hukum-perdata-lt617a88d958bb9/>.

RED. "Wajib Dibaca! 6 Tips Dasar Penelitian Hukum." [hukumonline.com](https://www.hukumonline.com/berita/a/wajib-dibaca-6-tips-dasar-penelitian-hukum-lt57398fe1dc462/), 2016. <https://www.hukumonline.com/berita/a/wajib-dibaca-6-tips-dasar-penelitian-hukum-lt57398fe1dc462/>.

Rifqy. "Kerja Di Bank Apakah Kontrak? Cek Jenis Dan Status Karyawan." [jadipcpm.id](https://jadipcpm.id/kerja-di-bank-apakah-kontrak/#:~:text=Karyawan kontrak di bank biasanya,kerja dan diperbarui sesuai kebutuhan.&text=Umumnya kontrak berlangsung selama 1,melakukan evaluasi untuk pengangkatan tetap), 2025. <https://jadipcpm.id/kerja-di-bank-apakah-kontrak/#:~:text=Karyawan kontrak di bank biasanya,kerja dan diperbarui sesuai kebutuhan.&text=Umumnya kontrak berlangsung selama 1,melakukan evaluasi untuk pengangkatan tetap>.

Tempo, "Bank Mandiri Buka Lowongan Kerja untuk Officer Development Program, Cek

Syarat dan Kualifikasinya," tempo.com, diakses 7 Juli 2025, <https://www.tempo.co/ekonomi/bank-mandiri-buka-lowongan-kerja-untuk-officer-development-program-cek-syarat-dan-kualifikasinya-1170181>.

Tempo. "Nikah Antar Rekan Sekantor, BRI: Kami Kaji Putusan MK." tempo.co, 2017. <https://www.tempo.co/ekonomi/nikah-antar-rekan-sekantor-bri-kami-kaji-putusan-mk-1015438>.

Kurniawan, Indra, Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa, and Amrie Firmansyah. "Penerapan Prinsip Non-Diskriminasi Dalam Dunia Kerja Di Indonesia." *Journal of Law, Administratio, and Social Science* 4 No.6 (2024).

Wahyuni, Willa. "Objek Penelitian Hukum Normatif Untuk Tugas Akhir." Hukum Online.com, 2022. <https://www.hukumonline.com/berita/a/objek-penelitian-hukum-normatif-untuk-tugas-akhir-1t63a46376c6f72/?page=all>.