

## **PERSYARATAN STATUS BELUM KAWIN BAGI PELAMAR KERJA DALAM REKRUTMEN KERJA**

**Oleh :**

**I Wayan Agus Vijayantera**

Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar

Agus.vije@gmail.com/agus.vije@unmas.ac.id

### **Abstrak**

Rekrutmen kerja merupakan proses yang dilakukan oleh pengusaha untuk mencari calon pekerja yang sesuai dengan posisi dan jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Rekrutmen kerja biasanya diumumkan oleh pengusahadengan beberapa syarat-syarat sebagai kriteria calon pekerja yang dibutuhkan perusahaan. Persyaratan status belum kawin ditetapkan dalam rekrutmen kerja dapat berdampak pada hilangnya kesempatan kerja bagi calon pekerja yang sudah berstatus kawin. Berdasarkan hal itu, maka perlu dilakukan analisis dengan metode penelitian hukum normatif mengenai pertimbangan hukum menetapkan persyaratan status belum kawin untuk pelamar kerja dalam rekrutmen kerja serta perlu atau tidak dilakukan konstruksi norma terkait kekosongan norma mengenai ditetapkannya syarat-syarat dalam rekrutmen kerja khususnya mengenai status belum kawin bagi calon pekerja. Pada pembahasannya, pertimbangan hukum ditetapkannya syarat status belum kawin dalam rekrutmen kerja adalah adanya kekosongan norma terkait hal tersebut sehingga boleh saja dilakukan penetapan syarat status perkawinan dalam rekrutmen kerja yang menjadi kebiasaan sebagai dasar hukum ditetapkannya syarat-syarat tertentu dalam rekrutmen kerja. Dampak dari hal ini adalah hilangnya kesempatan kerja oleh calon pekerja yang sudah berstatus kawin, sehingga perlu diberikan perlindungan hukum terutama dengan konstruksi norma dengan harapan setiap orang dapat memperoleh kesempatan kerja yang adil dan layak

**Kata kunci :** persyaratan, status belum kawin, rekrutmen kerja

### **Abstract**

*Job recruitment is a process carried out by employers to find prospective workers who are in accordance with the positions and positions required by the company. Job recruitment is usually announced by the employer with several conditions as criteria for job candidates that the company needs. Requirements for unmarried status set in job recruitment can have an impact on the loss of job opportunities for prospective workers who are already married. Based on this, it is necessary to carry out an analysis with normative legal research methods regarding legal considerations to determine the requirements for unmarried status for job applicants in job recruitment and whether or not norm construction is required related to norm vacancies.regarding the stipulation of conditions in job recruitment, especially regarding the unmarried status of prospective workers. In the discussion, the legal consideration for stipulating the requirements for unmarried status in job recruitment is the absence of norms related to this matter so that it is permissible to determine the requirements for marital status in job recruitment which has become the habit as a legal basis for determining certain conditions in job recruitment. The impact of this is the loss of job opportunities by prospective workers who are already married, so it is necessary to provide legal protection, especially with*

*the construction of norms in the hope that everyone can get fair and decent work opportunities.*

**Keyword :** *Requirements, unmarried status, job recruitment*

## **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu usaha yang dibentuk oleh setiap orang baik itu dibentuk secara perorangan maupun dibentuk bersama-sama untuk melakukan suatu aktivitas yang dapat memberikan keuntungan. Aktivitas perusahaan biasanya terkait persoalan perdagangan barang maupun perdagangan jasa. Melalui aktivitas perdagangan barang maupun perdagangan jasa inilah keuntungan tersebut muncul. Perusahaan pada umumnya didefinisikan hanya sebatas suatu usaha yang dibentuk oleh setiap orang dengan tujuan yang bersifat komersial, artinya usaha yang dibentuk oleh setiap orang secara terus menerus untuk memperoleh suatu keuntungan yang tentunya akan menjadi suatu penghasilan dari orang yang membentuk usaha tersebut. Keuntungan ini dapat terwujud ketika aktivitas perusahaan yang dilaksanakan secara terus menerus baik dalam perdagangan barang maupun perdagangan jasa berjalan sebagaimana mestinya.

Jika melihat pengertian perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, definisi perusahaan memberikan suatu pemahaman yang berbeda. Jika melihat pada Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi perusahaan adalah 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.

Apabila mencermati definisi perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan dinilai dari prosesnya untuk menghasilkan keuntungan. Proses ini dititikberatkan atau difokuskan pada sendi ketenagakerjaan. Perusahaan dalam menjalankan suatu usaha tidak terlepas pada keberadaan pekerja didalamnya. Pekerja memiliki peran sebagai roda yang menggerakkan perusahaan. Perusahaan mempekerjakan pekerja dengan maksud agar perusahaan dapat bergerak lebih maksimal untuk mendapatkan suatu pendapatan berupa keuntungan. Peran pekerja dalam menggerakkan perusahaan sangatlah penting mulai dari saat memproduksi produk perusahaan maupun memperdagangkan produk perusahaan. Artinya pekerja mempunyai peran dalam mendukung produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, maka perusahaan membutuhkan pekerja untuk bekerja didalamnya.

Berdasarkan pada kebutuhan perusahaan terhadap pekerja, maka tahap awal yang dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan suatu rekrutmen terhadap pekerja. rekrutmen merupakan suatu langkah awal perusahaan untuk mendapatkan pekerja yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk mendukung produktivitas perusahaan. rekrutmen ini dilakukan umumnya dengan membuat pengumuman rekrutmen pekerja baik melalui media cetak maupun media online yang tersedia. Pengumuman rekrutmen pekerja ini biasanya berkaitan dengan posisi pekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan kriteria dan syarat yang ditetapkan oleh perusahaan. kriteria dan syarat ini biasanya

memuat kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, bahkan terkadang pula berkenaan dengan status perkawinan bagi calon pekerja.

Berbicara mengenai syarat status perkawinan bagi calon pekerja dalam suatu rekrutmen kerja, sebagaimana dalam Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan “Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.” Pemberi Kerja dalam merekrut pekerja dapat menentukan persyaratan calon pekerja dengan menyesuaikan kebutuhan perusahaan, termasuk didalamnya pula mengenai syarat status perkawinan calon pekerja. Sebagai bentuk perlindungan bagi calon pekerja terkait syarat-syarat yang bersifat diskriminatif dalam rekrutmen kerja, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dalam Pasal (5) memberikan perlindungan kepada calon pekerja berupa kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa mengalami diskriminasi.

Memperhatikan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dalam penjelasannya, syarat-syarat bersifat diskriminatif yang tidak boleh ada dalam rekrutmen kerja adalah persyaratan yang membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, termasuk perbedaan perlakuan terhadap para penyandang cacat. Berkenaan mengenai syarat status perkawinan dalam rekrutmen kerja, pada Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur hal itu. Hal ini akan berdampak terhadap berkurangnya kesempatan untuk mendapat pekerjaan bagi calon pekerja karena tidak memenuhi persyaratan status perkawinan yang dibutuhkan sebagaimana termuat dalam rekrutmen. Misalnya seperti seorang pengusaha membuat rekrutmen kerja dengan syarat status perkawinan bagi pelamar kerja adalah belum kawin, sehingga berdampak pada berkurangnya kesempatan kerja bagi pelamar kerja yang sudah kawin untuk mendapat pekerjaan.

Tidak diaturnya mengenai syarat status perkawinan pada rekrutmen kerja dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dapat saja berdampak pada berkurangnya kesempatan kerja bagi pelamar kerja terutama yang bagi pelamar kerja yang status perkawinannya sudah kawin. Berdasarkan hal tersebut maka menarik untuk melakukan penelitian mengenai “Persyaratan Status Belum Kawin Bagi Pelamar Kerja Dalam Rekrutmen Pekerja” untuk menganalisis secara lebih mendalam mengenai pertimbangan hukum menetapkan persyaratan status belum kawin untuk pelamar kerja dalam rekrutmen kerja serta perlu atau tidak dilakukan konstruksi norma mengenai ditetapkannya syarat-syarat dalam rekrutmen kerja khususnya mengenai status belum kawin bagi calon pekerja.

## **2. METODE**

Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis permasalahan adalah metode penelitian hukum dengan langkah-langkah penelitian dilakukan dengan cara :

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
3. Melakukan telaah atas isu yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;

5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.(Marzuki, 2014:213).

Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis permasalahan adalah menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yakni meneliti dari perspektif internal dengan objek penelitiannya adalah norma hukum (Diantha, 2016:12). Penelitian normatif ini digunakan untuk menganalisis persoalan kekosongan norma sebagai isu hukum dalam penelitian ini. Jenis pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani (Marzuki, 2014:133). Pendekatan konseptual dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi (Marzuki, 2014:135).

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. Pertimbangan hukum menetapkan persyaratan status belum kawin untuk pelamar kerja dalam rekrutmen kerja**

Menciptakan hubungan kerja dalam suatu perusahaan tentunya terdapat beberapa tahapan. Tahapan untuk menciptakan hubungan kerja jika dihubungkan dengan konsep tahapan perjanjian yakni dibagi menjadi tiga tahapan sebagai berikut :

- a. Tahap *pracontractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan;
- b. Tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak;
- c. Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian. (HS, 2016:161).

Tahap perjanjian tersebut mulai dari tahap *pracontractual* hingga tahap *post contractual* jika dihubungkan dengan tahapan untuk menciptakan hubungan kerja dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi pelamar kerja, pembentukan dan penandatanganan perjanjian kerja, hingga pada saat pelaksanaan perjanjian kerja. Rekrutmen kerja merupakan suatu tahap awal yang dilakukan oleh pengusaha untuk merekrut pekerja yang sesuai dengan kriteria dan dibutuhkan dalam perusahaan. Pada tahapan perjanjian, rekrutmen kerja termasuk sebagai tahap *pracontractual*. Rekrutmen kerja sebagai tahap *pracontractual* merupakan suatu tahap awal untuk menciptakan hubungan kerja dimana dalam tahap ini diawali dengan adanya suatu penawaran dan penerimaan. Penawaran dan penerimaan ini terkait proses penyebaran informasi rekrutmen kerja hingga seleksi calon pekerja.

Rekrutmen kerja biasanya dilakukan dengan menyebarkan informasi rekrutmen kerja baik melalui media cetak maupun media online. Isi rekrutmen kerja biasanya memuat persyaratan-persyaratan yang ditetapkan oleh pengusaha terkait kriteria calon pekerja yang ideal untuk dipekerjakan di perusahaan. Kriteria yang dipersyaratkan dalam rekrutmen kerja bisa memuat kualifikasi pendidikan minimal bagi pelamar kerja, rentang umur pelamar kerja, status perkawinan pelamar kerja, pengalaman kerja, serta persyaratan lain yang ditetapkan perusahaan. Persyaratan kriteria dalam rekrutmen kerja ini kemudian menjadi dasar bagi pelamar kerja untuk memasukkan lamaran kerja ke perusahaan serta pula menjadi suatu tolak ukur bagi perusahaan untuk melakukan seleksi terhadap pelamar kerja yang mengajukan lamaran kerja.

Dasar hukum rekrutmen dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 terletak dalam Pasal 35 dimana rekrutmen kerja dapat dilakukan oleh pemberi kerja secara langsung maupun melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal ini telah memberikan akses bagi pengusaha untuk melakukan rekrutmen sendiri maupun bekerjasama dengan pelaksana penempatan tenaga kerja yang tersedia di Indonesia. Diberikannya akses oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pengusaha untuk merekrut sendiri pekerjanya tentunya memberikan kebebasan bagi pengusaha untuk merancang dan menetapkan standard, kriteria, persyaratan dokumen, serta mekanisme rekrutmen kerja.

Kebebasan pengusaha untuk merancang dan menetapkan standard, kriteria, persyaratan dokumen, termasuk mekanisme rekrutmen kerja pada tahap *pracontractual* dianalisis dalam sisi hukum perdata berhubungan dengan keberadaan asas kebebasan berkontrak. 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 harus dihormati (Harianto, 2016:198). 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*). (Hernoko, 2010:110).

Asas kebebasan berkontrak sebagai salah satu asas dalam hukum perdata dihubungkan dengan tahapan *pracontractual* rekrutmen kerja memberikan kebebasan bagi pengusaha untuk menentukan kriteria calon pekerja yang direkrut untuk bekerja di dalam perusahaan, termasuk pula memberikan kebebasan untuk melakukan seleksi calon pekerja sesuai untuk menetapkan siapa yang akan dipekerjakan oleh pengusaha nantinya. Kebebasan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon pekerja ini sebagaimana cerminan dari asas kebebasan berkontrak tentunya bukan berarti kebebasan tersebut tidak terbatas. Mengingat kebebasan berkontrak akan menentukan nantinya suatu perjanjian yang dibentuk adalah sah atau tidak sebagaimana kriteria dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, maka sebagaimana dalam syarat sah perjanjian yang keempat dengan merujuk pada Pasal 1337, maka tidak diperbolehkan bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, maupun ketertiban umum.

Persoalan merekrut pekerja, perlu dipahami terlebih dahulu bahwa pekerjaan merupakan hak asasi bagi setiap orang. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada beberapa Pasal berikut :

- Pasal 28D ayat (2) : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”
  - Pasal 28E ayat (1) : “Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.”
-

Berikutnya dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur mengenai hal tersebut dalam Pasal 38 yakni :

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Mengingat bahwa pekerjaan merupakan Hak Asasi Manusia, maka berkenaan rekrutmen kerja pada khususnya memberikan perlindungan kepada para pencari kerja untuk memperoleh kesempatan kerja sebagaimana dalam Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Dalam penjelasannya, bentuk-bentuk diskriminasi yang tidak boleh dilakukan antara lain : (1) Membedakan jenis kelamin, (2) Membedakan suku, (3) Membedakan ras, (4) Membedakan agama, (5) Membedakan aliran politik, (6) Pembedaan perlakuan terhadap para penyandang cacat.

Memperhatikan pada bentuk-bentuk diskriminasi tersebut, persoalan syarat status perkawinan dalam rekrutmen kerja tidak masuk sebagai diskriminasi atau dengan kata lain tidak diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Implikasi dari hal ini adalah dapat dilakukannya suatu rekrutmen kerja oleh pengusaha dengan membatasi status perkawinan calon pekerja dimana syarat diterima kerja di perusahaan adalah bagi calon pekerja yang belum kawin, sedangkan bagi calon pekerja yang sudah bertatus kawin tidak bisa diterima kerja oleh perusahaan.

Sistematika dan proses rekrutmen termasuk menetapkan syarat status belum kawin bagi pelamar kerja tidak hanya didasarkan pada Peraturan Perundang-Undangan saja, melainkan pula menggunakan kebiasaan sebagai dasar menetapkan syarat bagi pelamar kerja. Kebiasaan digunakan apabila tidak ada ketentuan hukum yang mengaturnya, kebiasaan berlaku sebagai hukum tidak tertulis yang tumbuh dan berkembang di masyarakat sesuai dengan pesatnya perkembangan jaman (Ramli, 2008:10).

Kekosongan norma dalam peraturan perundang-undangan terkait boleh atau tidaknya diberlakukan syarat status belum kawin untuk pelamar kerja sebagaimana dimuat dalam rekrutmen kerja berarti boleh saja diberlakukan syarat tersebut dalam rekrutmen kerja. Hal ini kemudian berlaku secara terus menerus di berbagai perusahaan sehingga membentuk suatu kebiasaan. Pertimbangan pengusaha menetapkan syarat tersebut bisa jadi dengan pertimbangan posisi yang dibutuhkan adalah posisi yang membutuhkan loyalitas pekerja untuk bekerja sesuai dengan hari dan jam kerja yang ditetapkan, sehingga dianggap pekerja yang belum kawin lebih bisa bekerja secara profesional sesuai dengan hari dan waktu kerja serta beban dan target kerja yang ditetapkan dibandingkan dengan pekerja yang sudah kawin.

Permasalahannya disini adalah, ketika diberlakukan syarat status belum kawin dalam rekrutmen kerja, menimbulkan kerugian berupa hilangnya kesempatan pelamar kerja untuk memperoleh pekerjaan karena telah berstatus sudah kawin. Kerugian

mengenai hilangnya kesempatan untuk mendapat pekerjaan bagi para pelamar kerja yang berstatus sudah kawin juga karena peraturan perundang-undangan tidak mengatur secara spesifik mengenai aturan rekrutmen kerja terutama terkait boleh atau tidak ditetapkan syarat tersebut. Oleh karena itu, maka perlu adanya suatu konstruksi norma yang mengatur secara spesifik mengenai rekrutmen kerja, terutama dalam memberlakukan syarat belum kawin dalam rekrutmen kerja. Konstruksi norma ini juga bertujuan agar menjadi dasar hukum dan menjadi evaluasi terhadap kebiasaan yang dilakukan dalam menetapkan syarat-syarat rekrutmen kerja.

### **3.2. Perlunya konstruksi norma mengenai ditetapkannya syarat-syarat dalam rekrutmen kerja khususnya mengenai status belum kawin bagi calon pekerja**

Sebelum memahami perlu atau tidak dilakukan konstruksi norma mengenai ditetapkannya syarat-syarat dalam rekrutmen kerja khususnya mengenai persyaratan status belum kawin bagi calon pekerja, perlu dipahami terlebih dahulu secara jelas keberadaan hak melangsungkan perkawinan dan hak memperoleh pekerjaan. 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.” Melakukan perkawinan merupakan hak yang sifatnya kodrati bertujuan membentuk rumah tangga yang kekal dan abadi serta untuk melanjutkan garis keturunannya dengan menciptakan generasi penerus dalam keluarga tersebut

Pekerjaan juga merupakan Hak Asasi Manusia sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya dengan merujuk pada Pasal 28D ayat (2) dan 28E ayat (1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1974, serta Pasal 39 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999, sehingga berdasarkan pada Pasal 27 ayat (2), Negara menjamin hak setiap warganya untuk mendapatkan pekerjaan sebagaimana bunyi lengkap Pasal tersebut bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Terjaminnya hak hak warga negara dan Hak Asasi Manusia tersebut merupakan bagian dari cita hukum Pancasila, sebagaimana dikutip dari pandangan Bernard Arief Sidharta, bahwa 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. (Sidharta, 2009:185).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai seperangkat aturan di bidang ketenagakerjaan tentunya dibentuk untuk mewujudkan cita hukum pancasila sebagaimana terlihat dalam bagian menimbang pada huruf a dan b yakni dengan tujuan pembangunan nasional yang dilandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Persoalan yang terjadi adalah adanya kekosongan norma terkait syarat-syarat yang boleh ditetapkan atau dilarang ditetapkan dalam rekrutmen kerja, khususnya perihal

syarat status belum kawin dalam rekrutmen kerja sebagai suatu kebiasaan yang terjadi di perusahaan-perusahaan dalam merekrut pekerjanya. Kekosongan norma ini menjadi suatu persoalan terutama jika berbicara persoalan kesempatan kerja yang adil dan merata, karena ditetapkannya syarat status perkawinan dalam rekrutmen kerja tentunya berakibat hukum terjadinya pembatasan hak untuk mendapatkan pekerjaan.

Jika berbicara mengenai perlu atau tidak dilakukan konstruksi norma, maka perlu dipahami terlebih dahulu keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan serta memahami maksud dan tujuan dari pembuat undang-undang. Jika berbicara mengenai konsep hukum ketenagakerjaan, dalam berbagai literatur terdapat beberapa pandangan sebagai berikut :

1. Menurut Molenaar, Hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.
2. Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.
3. Menurut Iman Sopomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. (Asyhadie, 2019:4).

Konsep hukum ketenagakerjaan sebagaimana dikutip dari beberapa pandangan sarjana dapat dipahami bahwa hukum ketenagakerjaan sebagai seperangkat norma yang mengatur mengenai hubungan kerja. Memperhatikan kemudian konsep Ketenagakerjaan pada Peraturan Perundang-Undangan khususnya sebagaimana merujuk dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa : “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Berdasarkan pemaparan definisi ketenagakerjaan sebagaimana dalam bunyi pasal tersebut, maka konsep ketenagakerjaan tidak hanya berbicara mengenai persoalan “selama” yang berkenaan dengan pelaksanaan hubungan kerja, melainkan pula berbicara mengenai “sebelum” yang berkenaan dengan rekrutmen, serta berbicara mengenai “sesudah” yang berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pensiun. Artinya konsep hukum ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan terkait setiap hal yang berkenaan dengan bekerja mulai dari proses rekrutmen, kemudian pelaksanaan pekerjaan, hingga berkenaan dengan berakhirnya hubungan kerja.

Konsep hukum ketenagakerjaan tersebut dihubungkan 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. (Khakim, 2014:8).

Tujuan hukum ketenagakerjaan dihubungkan dengan persoalan rekrutmen kerja, maka perlu untuk memperhatikan bagian menimbang huruf d dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan “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”



Memperhatikan pada konsep Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, maka pada prinsipnya tenaga kerja dipandang patut untuk mendapatkan perlindungan mulai dari proses rekrutmen kerja hingga berakhirnya hubungan kerja. Khusus mengenai rekrutmen kerja, perlindungan diberikan untuk memberikan kesempatan yang adil dan merata bagi para pencari kerja dengan diaturnya sistem rekrutmen dan dilarangnya diskriminasi dalam rekrutmen kerja.

Persoalan rekrutmen kerja khususnya terhadap ditetapkannya syarat status belum kawin bagi pelamar kerja dalam Peraturan Perundangan-Undangan Ketenagakerjaan tidak ada norma yang mengatur hal ini. Perihal kekosongan norma mengenai persyaratan status belum kawin yang ditetapkan dalam rekrutmen kerja, merujuk pada Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1974 bahwa Perkawinan merupakan Hak Asasi Manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) serta Negara juga memiliki berperan untuk menjamin hak tiap warga negaranya untuk mendapat pekerjaan sebagaimana Pasal 27 ayat (2), maka persoalan pembatasan kesempatan kerja dengan menetapkan syarat status belum kawin dalam rekrutmen kerja dipandang perlu dikonstruksikan untuk melarang menetapkan syarat status belum kawin.

Penetapan syarat status belum kawin dalam rekrutmen kerja memanglah bukan bentuk diskriminasi jika merujuk kepada Pasal 5 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, namun hal ini justru membatasi atau tidak memberikan kesempatan bagi setiap orang khususnya yang sudah berstatus kawin untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam pertimbangan lain pula, jika penetapan syarat status belum kawin dilakukan pada sistem rekrutmen dan hal ini menjadi suatu kebiasaan dalam rekrutmen kerja, maka bisa saja menjadi persoalan pelanggaran Hak Asasi Manusia karena terkesan membatasi orang untuk kawin jika ingin mendapat pekerjaan. Hal ini yang tidak boleh terjadi, sehingga sebagaimana dalam Pasal 27 ayat (2), Negara wajib memberikan perlindungan terhadap setiap warga negaranya untuk memperoleh kesempatan kerja secara adil dan layak. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka perlu dikonstruksikan norma yang melarang adanya syarat syarat tertentu khususnya seperti syarat status perkawinan dalam rekrutmen kerja. Konstruksi norma ini dipertimbangkan perlu untuk melarang adanya syarat syarat tertentu khususnya syarat status perkawinan dalam rekrutmen kerja yang bersifat membatasi kesempatan memperoleh pekerjaan.

Perlunya konstruksi norma bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja khususnya berkenaan dengan hak memperoleh kesempatan kerja dengan berlandaskan keadilan. Ide dasar keadilan terkait memberikan perlindungan untuk mendapatkan kesempatan kerja yang adil dan layak, maka perlu dipahami terlebih dahulu makna adil tersebut. Keadilan merujuk pada pandangan Aristoteles mengandung lebih dari satu arti. Adil dapat berarti menurut hukum, dan apa yang sebanding, yaitu yang semestinya (Erwin, 2013:223). Maksud dari adil menurut Aristoteles tersebut adalah seseorang dikatakan berlaku tidak adil apabila mengambil bagian lebih dari yang semestinya. Orang yang tidak menghiraukan hukum juga tidak adil, karena semua hal yang didasarkan kepada hukum dapat dianggap sebagai adil (Erwin, 2013:223).

Berhubungan dengan persoalan kekosongan norma akan dapat terjadi suatu perbuatan yang tidak adil dimana seseorang tidak diberikan hak yang semestinya. Dalam hal terjadinya rekrutmen dengan ditetapkan syarat status perkawinannya adalah belum kawin, pembatasan kesempatan kerja ini tidak adil karena membatasi hak orang untuk bekerja terutama juga membuat orang tidak berani untuk kawin karena yang ditakutkan susah untuk mendapat pekerjaan. Oleh karena itu perlu dikonstruksikan norma oleh pembuat Undang-Undang agar memberikan keadilan mengenai pendistribusian hak untuk

mendapatkan pekerjaan sebagaimana dalam keadilan distributif yang dijelaskan oleh Aristoteles yakni “keadilan yang ditentukan oleh pembuat undang-undang yang distribusinya memuat jasa, hak, dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat berdasar prinsip kesamaan proporsional.”(Anshori, 2009:47).

Perlunya pembentukan norma berkenaan pengaturan terutama untuk tidak memperbolehkan dilakukan pembatasan kesempatan kerja terutama dengan cara membatasi status perkawinan dalam rekrutmen kerja bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pencari kerja untuk memperoleh kesempatan kerja yang adil dan layak. Kepastian hukum apabila dikaitkan dengan pandangan Hans Kelsen, bahwa hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatif*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum (Marzuki, 2008:158).

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1. Simpulan**

Pertimbangan hukum menetapkan syarat status perkawinan belum kawin dalam rekrutmen kerja didasarkan pada kebiasaan sebagai sumber hukum. Kebiasaan ini tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan karena tidak adanya norma yang mengatur mengenai syarat-syarat yang boleh atau tidak boleh ditetapkan dalam rekrutmen kerja. Kebiasaan ini jika dilakukan akan berdampak pada pembatasan kesempatan kerja bagi calon pekerja sehingga calon pekerja yang sudah status perkawinannya sudah kawin akan susah mendapatkan pekerjaan.

Kekosongan norma ini dapat saja diartikan boleh untuk ditetapkannya syarat-syarat tertentu dalam suatu rekrutmen kerja, seperti terkait persyaratan status perkawinan yang dibutuhkan, namun dampaknya adalah terjadinya pembatasan kesempatan kerja dan yang dirugikan adalah pihak pekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu konstruksi norma dengan harapan melarang adanya pembatasan kesempatan kerja terutama terkait ditetapkannya syarat status perkawinan yaitu belum kawin yang diumumkan dalam rekrutmen kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan kepastian hukum dan keadilan dalam perlindungan hukum melalui hukum ketenagakerjaan.

##### **4.2. Saran**

Perlu adanya suatu penelitian secara empiris untuk menganalisis data terkait tingkat kerugian yang dapat ditimbulkan dalam realita terkait dampak ditetapkannya syarat status perkawinan dalam rekrutmen kerja serta perlu adanya tindak lanjut berupa pembentukan norma yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **BUKU**

Anshori, Abdul Ghofur, 2009, *Filsafat Hukum Sejarah, Aliran dan Pemaknaan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Edisi Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Diantha, I Made Pasek, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Erwin, Muhammad, 2013, *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- 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.
- HS, Salim, 2016, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2014, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-9, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Ramli, Lanny, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya.
- Sidharta, Bernard Arief, 2009, *Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung.

#### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.

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.