

LARANGAN MENIKAH DALAM PERJANJIAN KERJA BAGI PEGAWAI KONTRAK (STUDI KASUS BANK BSI KCP CIMONE)

Naufal Alwan Hakim; alwanhakim2304@gmail.com
Universitas PTIQ Jakarta

Abstrak

Studi ini mengkaji hukum larangan menikah selama masa kontrak kerja menurut Fiqih, Perundang-undangan di Indonesia, dan mengetahui bagaimana pelaksanaan larangan menikah selama masa kontrak kerja di Kantor BSI KCP Cimone Kota Tangerang. Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kualitatif. penelitian ini meneliti aturan hukum yang berlaku di Indonesia mengenai aturan larangan menikah selama masa kontrak kerja di Kantor BSI KCP Cimone Kota Tangerang. Sumber data yang digunakan penulis berupa data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan dua teknik pengumpulan, yaitu : Wawancara dan Dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kualitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa larangan menikah saat dalam perjanjian kerja di Kantor BSI KCP Cimone Kota Tangerang berdasar dan dipertimbangkan secara jelas. Pegawai kontrak yang sudah dewasa, memiliki pasangan, dan sanggup untuk menikah memiliki kewajiban agama untuk menikah. Terkait dengan aturan larangan menikah selama kontrak kerja yang diterapkan di Bank Syariah Indonesia (BSI), khususnya di Bank BSI KCP Cimone Hidayatullah Jakarta, yang tercantum dalam Dokumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasal 1 mengenai Kewajiban dan Larangan PIHAK KEDUA pada ayat (3), juga melihat dari berbagai sumber Hukum Islam yang membolehkannya. Secara umum, menunda pernikahan dalam pandangan Islam tidak dianggap sebagai dosa, terutama saat seseorang sedang mengejar pendidikan, bekerja, atau mempersiapkan kebutuhan pernikahan. Dalam hal ini, termasuk sebagai tindakan yang dianjurkan dan diperbolehkan dalam Islam. Di Indonesia, dalam praktik atau pelaksanaannya khususnya di Kantor BSI tidak memaksa seseorang untuk mematuhi perjanjian, kekuasaan sepenuhnya ada pada calon pegawai. Aturan tersebut sampai saat ini belum ada pegawai yang melanggar hak dan kewajiban mereka sebagai pegawai.

Kata kunci: Larangan Menikah, Bank Syariah Indonesia, Perjanjian Kerja

Abstract

This study examines the legal aspects of the marriage prohibition during a work contract period according to Islamic jurisprudence (Fiqh) and Indonesian law. It also investigates how the prohibition is implemented at the BSI KCP Cimone office in Tangerang City. The research uses a qualitative descriptive approach to analyze the legal regulations in Indonesia regarding the marriage prohibition for contract employees at the BSI KCP Cimone office. The author used primary and secondary data sources. Data was collected using two techniques: interviews and documentation. The analysis method was qualitative. The study concludes that the marriage prohibition in the employment agreement at the BSI KCP Cimone office is well-founded and clearly considered. The research also notes that contract employees who are adults, have a partner, and are able to marry have a religious obligation to do so. Regarding the marriage prohibition rule implemented by Bank Syariah Indonesia (BSI), specifically at the BSI KCP Cimone Hidayatullah office in Jakarta, which is stipulated in Article 1, paragraph (3) of the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) concerning the Obligations and Prohibitions of the SECOND PARTY, the study also references various sources of Islamic law that permit it. In general, postponing marriage is not considered a sin in Islam, especially when a person is pursuing education, working, or preparing for the needs of marriage. In this context, it is considered a recommended and permissible action in Islam. In Indonesia, particularly at the

BSI office, the implementation of this rule does not force individuals to comply with the agreement; the full authority rests with the prospective employee. To date, no employees have violated their rights and obligations as employees concerning this regulation.

Keywords: *Marriage Prohibition, Bank Syariah Indonesia, Employment Agreement*

PENDAHULUAN

Pernikahan seringkali dikaitkan dengan status sosial yang lebih tinggi dalam masyarakat. Namun, pandangan ini telah banyak berubah seiring dengan perkembangan zaman dan adanya perlindungan hukum bagi perempuan. Dulu, perempuan yang berstatus istri seringkali tidak memiliki otonomi dan hak yang sama dengan laki-laki. Menurut dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, dijelaskan bahwa ikatan suami-istri didasarkan pada keyakinan akan Ketuhanan Yang Maha Esa, dan pernikahan dianggap sebagai merupakan perikatan yang suci. Norma-norma agama yang dianut oleh pasangan suami istri turut membentuk nilai-nilai dan perilaku dalam kehidupan berumah tangga.

Pernikahan memiliki potensi untuk membangun kehidupan rumah tangga yang penuh cinta, kedamaian, dan keseimbangan antara suami dan istri. Pernikahan mewakili salah satu perjanjian suci antara seorang pria dan seorang wanita dengan tujuan membentuk keluarga yang sejahtera dan harmonis (Sembiring, 2019).

Pernikahan adalah ikatan resmi yang diatur oleh hukum. Saat menikah, pasangan akan mendapatkan hak dan kewajiban yang saling berkaitan, seperti hak atas harta bersama dan kewajiban untuk saling menafkahi. Selain itu, pernikahan juga

bertujuan untuk membangun hubungan yang saling membantu dan mendukung. Pernikahan berfungsi sebagai pelaksanaan ajaran agama, sehingga dalam pernikahan terdapat tujuan untuk mencari keridhaan Allah SWT (Romlah 2016).

Meskipun secara hukum tidak ada ketentuan yang secara eksplisit melarang seseorang menikah karena adanya perjanjian kerja, dalam praktiknya, beberapa perusahaan memasukkan klausul dalam perjanjian kerja yang membatasi hak karyawan untuk menikah selama masa kontrak berlaku. Untuk itu, sangat penting dilakukan penelitian mendalam terhadap kebijakan ini guna memastikan apakah penerapannya sudah sesuai dengan aturan yang berlaku dan memiliki dasar yang kuat. Banyak perusahaan di Indonesia, termasuk di antaranya Bank KCP BSI Cimone, menerapkan kebijakan larangan menikah selama masa kontrak kerja.

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank syariah terbesar di Indonesia yang lahir dari merger tiga bank syariah BUMN, yaitu Bank BRI Syariah, Bank BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri. Didirikan pada tahun 2021, BSI hadir dengan tujuan untuk menjadi pemimpin perbankan syariah di Indonesia, memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat terhadap produk dan

layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Sebagai prasyarat untuk menjadi pegawai BSI, calon karyawan diwajibkan menyetujui seluruh isi kontrak kerja yang telah disusun perusahaan. Salah satu klausul penting dalam kontrak tersebut adalah larangan untuk menikah selama jangka waktu perjanjian kerja berlaku.

Adanya kebijakan perusahaan yang melarang pegawai menikah sebelum menjadi karyawan tetap telah menimbulkan konflik dengan keinginan pribadi para pekerja untuk membentuk keluarga. Pada pandangan awal, permasalahan ini mungkin terlihat sederhana. Akan tetapi, kajian mendalam terhadap isu ini mengungkap permasalahan yang lebih serius, khususnya terkait potensi pelanggaran hak-hak individu yang diakibatkan oleh keputusan untuk menikah. Dilema antara komitmen terhadap karier dan pernikahan merupakan persoalan kompleks yang melibatkan pertimbangan mendalam terhadap dua aspek fundamental dalam kehidupan manusia, yakni pemenuhan kebutuhan ekonomi dan hubungan interpersonal.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa penerapan kebijakan larangan menikah selama masa kontrak kerja di Kantor BSI KCP Cimone berpotensi menghambat realisasi pernikahan bagi karyawan kontrak, khususnya mereka yang telah menemukan pasangan hidup. Dalam konteks sosial, karyawan kontrak di BSI dengan rentang usia 23-30 tahun sudah dianggap sebagai kelompok usia yang aktif mempertimbangkan pernikahan.

Bahwa telah dijelaskan dalam Pasal 81 angka 40 tentang Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 153 ayat

(1) huruf d dan e UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan penjelasan pasal di atas, perusahaan dilarang melakukan tindakan sewenang-wenang berupa pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang menikah atau hamil selama masa kontrak kerja. Secara yuridis, larangan menikah atau hamil selama masa kontrak kerja merupakan tindakan yang tidak sah dan melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian yang ditulis oleh Fahril Adi Rahmansyah dan Wiwik Afifah (2023) dalam artikel jurnal yang berjudul Keabsahan Larangan Menikah pada Pekerja kontrak ditinjau dari Hukum Positif Indonesia. Dalam tulisannya menjelaskan bahwa aturan larangan menikah itu mempunyai keabsahan karena memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian kerja dikarenakan pemberi kerja tidak dapat secara langsung dianggap melanggar hak pekerja yang akan menikah karena menikah adalah Derogable Rights yaitu hak yang dapat dikesampingkan atau ditundah terlebih dahulu karena dalam perjanjian kerja melarang menikah selama kontrak belum berakhir yang artinya pekerja dapat melakukan pernikahan setelah kontrak kerja yang perjanjikan telah berakhir. Syarat sah perjanjian tertuang dalam pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1320 KUHPdata (Rahmansyah and Afifah 2023).

Pegawai, baik pria maupun wanita, yang masih dalam status kontrak kerja atau masa kontrak kerja diharuskan untuk tidak melakukan pernikahan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan profesionalitas dalam pekerjaan yang

dijalankan oleh karyawan, menghindari penurunan kinerja karyawan, menjaga kualitas perusahaan, serta mencapai harapan perusahaan. Kebijakan ini dianggap sah menurut hukum karena telah memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk keabsahan kontrak dan tidak melanggar ketentuan yang ada dalam Undang-Undang.

Namun, dalam perspektif Hukum Islam, memang diperbolehkan, karena jika terdapat keadaan yang memaksa untuk menunda pernikahan, agama Islam mengizinkannya, seperti dalam artikel jurnal yang serupa yang ditulis oleh Devica (2014) menjelaskan bahwa Umumnya, dalam konteks Islam, menunda pernikahan bukanlah tindakan dosa. Sebagai contoh, seseorang yang sedang mengejar pendidikan, bekerja, atau mempersiapkan aspek keuangan, tindakan menunda pernikahan menjadi dianjurkan (mandub) dan diperbolehkan (mubah).(Devica 2019).

Peraturan tidak diperbolehkannya menikah pada masa pengabdian Anggota Polri ini disampaikan pada saat awal mendaftar menjadi anggota Polri serta ditandatangani di atas materai 'bahwa tidak boleh menikah sebelum selesai menjalankan ikatan dinas selama 2 (dua) tahun, jika calon anggota Polri merasa keberatan akan hal itu maka boleh tidak melanjutkan tes berikutnya, maka kebijakan ini harus dipatuhi oleh setiap anggota polri untuk tidak melakukan pernikahan selama sebelum masa ikatan dinas 2 (dua) tahun setelah dilantik. Dalam hal ini anggota polri wajib mengikuti yang peraturan yang sudah ditetapkan dan berlaku bagi anggota polri.(Suparta 2022).

Dalam dua penelitian diatas memiliki kesamaan yaitu membahas aturan larangan

menikah perspektif hukum islam seperti yang dijelaskan oleh Suparta (2022) hanya saja, subjek dari penelitian tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya. Karena memenuhi kontrak adalah wajib, Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ
بَيْمَتُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي
الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji! Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki” (Q.s Al – Ma’idah ayat 1).

Menurut Andi Nur Faizi (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Larangan menikah selama masa kontrak kerja yang dijelaskan ini merujuk pada kebijakan yang melarang karyawan yang tengah menjalani program magang, dan masih berstatus sebagai karyawan kontrak, untuk menikah. Kebijakan ini merupakan suatu tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kontrak. Oleh karena itu, semua karyawan kontrak yang terlibat diharapkan mematuhi aturan yang telah dijanjikan dan disahkan (Faizi 2022).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi kasus mengenai aturan larangan menikah dalam perjanjian kerja, meski sebelumnya sudah ada yang melakukan penelitian dalam kasus tersebut, namun spesifikasi tempat penelitiannya berbeda. Misalnya, dalam skripsi yang

ditulis oleh Salaamah yang berjudul Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Larangan Perkawinan Bagi Karyawan Indomaret Dalam Masa Kontrak Kerja bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian sebelumnya ini, hanya membahas tentang larangan perkawinan bagi karyawan indomaret. Salaamah, C. Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Larangan Perkawinan Bagi Karyawan Indomaret Dalam Masa Kontrak Kerja (Studi Kasus Indomaret Muning Kota Kediri) (Doctoral Dissertation, IAIN Kediri, 2022).

Kemudian adapula penelitian serupa mengenai aturan larangan menikah dalam perjanjian kerja yang dilakukan Lisa Oktavianti (2022) dalam artikel yang berjudul Aturan Larangan Menikah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Ditinjau dari Hak Asasi Manusia di Indonesia, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa perjanjian tersebut sangatlah bertentangan tentang dan juga telah melanggar Hak Asasi Manusia setiap individu yang berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2); Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 38 ayat (1) dan (2); DUHAM PBB Pasal 23 ayat (1). (Oktavianti 2022) Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan, penulis akan membahas hal yang lebih spesifik mengenai pelaksanaan mengenai aturan larangan menikah dalam perjanjian kerja bagi pegawai kontrak di Bank BSI KCP Cimone.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam kebijakan larangan menikah bagi pegawai kontrak di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Cimone. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif karena adanya praktik kebijakan internal yang menimbulkan problematika hukum dan ketenagakerjaan. Objek penelitian adalah aturan larangan menikah dan implementasinya, sedangkan subjek penelitian meliputi pegawai kontrak yang terdampak serta pihak manajemen terkait.

Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pegawai kontrak dan pejabat perusahaan, guna menggali pengalaman, persepsi, serta penjelasan resmi mengenai kebijakan tersebut. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumen berupa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, regulasi perusahaan, serta dokumen internal yang relevan. Observasi lapangan turut dilakukan untuk memperkuat pemahaman terhadap konteks sosial dan praktik hubungan kerja di kantor cabang.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengorganisasi temuan lapangan, mengkategorikan isu-isu utama, serta membandingkan hasil wawancara dengan ketentuan hukum yang berlaku. Proses analisis ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan mengenai kesesuaian kebijakan dengan norma ketenagakerjaan serta implikasinya terhadap perlindungan hak pegawai kontrak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hukum Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja Menurut Perundang-undangan di Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) di Indonesia mengatur berbagai aspek terkait kontrak kerja. Berikut adalah beberapa aturan terkait kontrak kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, (Pemerintah Indonesia, Indonesia 2013):

1. Pasal 56 - Jenis Kontrak Kerja

Di bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat dua jenis kontrak kerja yang diakui dan digunakan untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Kedua jenis kontrak ini memiliki karakteristik yang sangat berbeda, terutama terkait dengan durasi dan sifat pekerjaan. Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Kontrak ini, seperti namanya, digunakan untuk pekerjaan yang memiliki batas waktu atau jangka waktu yang jelas.

2. Pasal 57 - Persyaratan Kontrak Kerja Waktu Tertentu

Penggunaan Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki batasan yang sangat jelas berdasarkan aturan ketenagakerjaan. Kontrak ini dirancang khusus untuk pekerjaan yang sifatnya tidak permanen dan tidak berkesinambungan. Oleh karena itu, PKWT tidak bisa digunakan untuk semua jenis pekerjaan, melainkan hanya untuk dua kategori utama:

a. Pekerjaan Proyek Tertentu Kategori ini mencakup pekerjaan yang dilakukan dalam rangka suatu proyek. Ciri-ciri utamanya adalah adanya tujuan yang jelas dan

memiliki jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan sejak awal.

b. Pekerjaan Proyek Tertentu Kategori ini mencakup pekerjaan yang dilakukan dalam rangka suatu proyek. Ciri-ciri utamanya adalah adanya tujuan yang jelas dan memiliki jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan sejak awal.

3. Pasal 59 - Batasan Perpanjangan Kontrak Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan peraturan yang berlaku, sebuah kontrak kerja waktu tertentu hanya diperkenankan untuk diperpanjang sebanyak satu kali. Dengan demikian, total keseluruhan perpanjangan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dan pekerja adalah maksimal sebanyak dua kali.

4. Pasal 60 - Penghentian Kontrak Kerja Waktu Tertentu.

Kontrak kerja waktu tertentu dapat berakhir secara otomatis setelah masa waktu yang telah disepakati di awal perjanjian selesai. Selain itu, kontrak juga bisa berakhir lebih awal jika proyek atau pekerjaan yang menjadi alasan kontrak tersebut dibuat sudah selesai sepenuhnya.

5. Pasal 61 - Kontrak Kerja Waktu Tidak Tertentu

Kontrak kerja waktu tidak tertentu, sering disebut sebagai kontrak permanen atau karyawan tetap, adalah jenis perjanjian kerja yang tidak memiliki batasan durasi waktu. Berbeda dengan kontrak jangka pendek, kontrak ini berlaku sejak hari pertama karyawan mulai bekerja dan akan terus berlanjut hingga ada pihak yang memutuskan untuk

mengakhirinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

6. Pasal 62 - Kewajiban Penyediaan Informasi

Setiap pengusaha wajib memberikan kontrak kerja tertulis yang menjelaskan secara rinci hak, kewajiban, dan tanggung jawab pekerja. Dokumen ini harus mencakup informasi penting seperti besaran gaji, tunjangan, dan hak-hak lain yang akan diterima pekerja.

7. Pasal 64 - Perubahan dan Pemutusan Kontrak Kerja

Setiap perubahan atau pengakhiran kontrak kerja harus tunduk pada hukum yang berlaku dan prinsip keadilan. Ini artinya, pengusaha tidak dapat mengubah atau mengakhiri kontrak secara sepihak atau semena-mena, melainkan harus mengikuti prosedur legal dan menjunjung tinggi keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

8. Pasal 65 - Kompensasi dan Ganti Rugi

Dalam kasus di mana sebuah kontrak kerja diubah secara signifikan atau diakhiri, pengusaha bertanggung jawab untuk menyediakan kompensasi atau ganti rugi yang adil kepada pekerja

9. Pasal 67 - Pembatasan Penggunaan Kontrak Kerja Waktu Tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan membatasi penggunaan kontrak kerja waktu tertentu pada jenis pekerjaan yang seharusnya menggunakan kontrak kerja waktu tidak tertentu.

Syarat sah kontrak dapat dianalisis berdasarkan prinsip-prinsip hukum kontrak

yang dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (hukum sipil). Dalam sistem hukum Eropa Kontinental, aspek-aspek yang membuat kontrak menjadi sah diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau Pasal 1365 Buku IV NBW (BW Baru) Belanda. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menggariskan empat persyaratan utama dalam membuat perjanjian yang sah, yaitu (Subekti, 2009):

a. Kesepakatan Antara Para Pihak

Dalam hukum kontrak, kesepakatan merupakan salah satu syarat utama agar sebuah kontrak sah secara hukum. Kesepakatan ini harus terjadi antara semua pihak yang terlibat. Ini berarti setiap pihak harus memiliki kemauan yang sama dan setuju dengan semua isi kontrak tanpa paksaan. Menurut Pasal 1320 Ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, jika kesepakatan tidak tercapai di antara semua pihak, kontrak yang dibuat bisa saja dibatalkan. Kesepakatan ini mencerminkan adanya persesuaian kehendak dari para pihak.

b. Kemampuan untuk Bertindak

Dalam hukum, kemampuan untuk bertindak berarti seseorang memiliki hak dan wewenang untuk melakukan tindakan hukum, yaitu tindakan yang bisa menimbulkan konsekuensi hukum. Seseorang dianggap cakap secara hukum jika sudah berusia 21 tahun atau sudah menikah meskipun belum mencapai usia tersebut

c. Adanya Objek Perjanjian

Dalam sebuah perjanjian, hal yang menjadi inti atau substansi yang harus

dipenuhi oleh para pihak disebut objek perjanjian atau prestasi. Objek ini harus dijelaskan secara rinci dan jelas, karena tanpa kejelasan tersebut, sulit bagi para pihak untuk memahami hak dan kewajiban mereka.

d. Adanya Causa yang Halal

Causa, atau sebab yang sah, adalah alasan mendasar yang mendorong para pihak untuk membuat sebuah perjanjian. Dalam konteks hukum, sebab ini memiliki peran krusial. Menurut Pasal 1335 KUH Perdata, sebuah perjanjian dianggap batal jika dibuat tanpa sebab yang jelas, atau jika sebabnya didasari oleh hal-hal yang palsu atau melanggar hukum. Aturan ini menegaskan bahwa setiap perjanjian harus memiliki alasan yang kuat dan legal di baliknya. Namun, hukum juga memberikan fleksibilitas.

B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Mengenai Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja di BSI KCP Cimone

Perjanjian larangan menikah selama masa kontrak kerja yang diterapkan di Bank Syariah Indonesia (BSI) khususnya di Bank BSI KCP Cimone yang terdapat dalam Dokumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Pasal 1 mengenai Kewajiban dan Larangan PIHAK KEDUA pada ayat (3), menyatakan bahwa : PIHAK KEDUA bersedia selama menjalani Program Bibit BSI untuk tidak melangsungkan pernikahan.

Perjanjian yang berlaku di Bank Syariah Indonesia KCP Cimone bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan serta mematuhi ketentuan yang berlaku,

kebijakan ini dimaksudkan agar setiap karyawan tidak diperbolehkan untuk menikah selama berada dalam masa kontrak kerja.

Sebagai salah satu ketentuan dalam kontrak kerja, para karyawan baru di Bank Syariah Indonesia, terutama yang menempati posisi Teller, memiliki larangan untuk menikah. Ketentuan ini berlaku sejak awal mereka bergabung dengan perusahaan dan akan terus berlaku sepanjang masa kontrak tiga tahun mereka. Meskipun setelah tiga tahun masa kontrak berakhir, mereka tetap akan berada dalam status karyawan kontrak sampai mendapatkan promosi ke posisi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, di akhir masa kontrak tiga tahun tersebut, mereka harus bersiap untuk meninjau kembali dan kemungkinan memperpanjang kontrak kerja mereka.

Menurut Dokumen Perjanjian Kerja Bank BSI, khususnya pada Pasal 1 ayat (3), “ PIHAK KEDUA bersedia selama menjalani Program Bibit BSI untuk tidak melangsungkan pernikahan”.karyawan dilarang menikah pada tahun pertama. Mereka baru diperbolehkan menikah setelah memasuki tahun kedua masa kontrak, dengan mempertimbangkan durasi perjanjian yang telah disepakati. Aturan ini dibuat dengan tujuan menjaga profesionalisme karyawan dan mencegah penurunan kinerja. Dengan memastikan karyawan tetap fokus pada tugas mereka, perusahaan berharap dapat menjaga kualitas dan mencapai target yang diinginkan.

Saat melamar kerja, calon pegawai Bank BSI tidak dipaksa untuk menyetujui perjanjian. Namun, jika mereka ingin diterima, mereka harus patuh pada aturan yang ada, termasuk larangan menikah.

Sejauh ini, belum ada pegawai yang melanggar aturan tersebut, dan mereka merasa tidak terbebani olehnya. Aturan ini dibuat melalui proses panjang dengan tujuan menjaga produktivitas perusahaan dan karyawannya. Meskipun begitu, Bank BSI telah menetapkan sanksi bagi setiap pelanggaran, yang tercantum dalam Dokumen Perjanjian Waktu Tertentu antara perusahaan dan pegawainya. Perjanjian kerja tersebut secara efektif mengikat pegawai untuk mematuhi dan tunduk pada semua aturan yang telah disepakati bersama Bank BSI. Dengan menandatangani kontrak, pegawai secara sadar menerima semua ketentuan, termasuk yang membatasi hak pribadi mereka, dan harus melaksanakannya tanpa pengecualian.

C. Hukum Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja Menurut Fiqih

Mengenai aturan larangan menikah yang terdapat dalam dokumen Perjanjian Kerja Bank Syariah Indonesia pada Pasal 1 Kepesertaan Program Bibit BSI pada ayat (3), menyatakan bahwa “PIHAK KEDUA bersedia selama menjalani Program Bibit BSI untuk tidak melangsungkan pernikahan. Pasal 1 ayat (3)”. 1 Dalam perspektif hukum Islam, pernikahan yang ditunda dianggap diperbolehkan, karena jika ada situasi yang membutuhkan penundaan pernikahan karena alasan yang mendesak, Islam akan mengizinkannya. Biasanya, menurut hukum Islam, penundaan pernikahan bukanlah dosa.

Misalnya, bagi seseorang yang sedang menempuh pendidikan, berkarier, atau mempersiapkan aspek materi, maka penundaan tersebut dianggap sebagai yang dianjurkan (mandub) dan diperbolehkan

(mubah). Abdul Wahhab Sayyed Azzam, Abdul Aziz Muhammad Hawwas, Fiqih Munakahat: Khitbah Nikah Talak, Amzah : Jakarta, 2015, 50-51.

Larangan menikah yang diterapkan oleh BSI KCP Cimone bagi pegawai kontraknya, yang dikenal sebagai BIBIT BSI, bukanlah larangan yang permanen. Aturan ini mensyaratkan agar pegawai menyelesaikan masa kontraknya selama tiga tahun sebelum diizinkan untuk menikah. Artinya, larangan ini hanya berlaku selama masa kerja awal tersebut. Dari sudut pandang Syariat Islam, kebijakan ini dapat diterima karena sifatnya yang sementara (mu'ajjalat), bukan permanen (mu'abbad). Hukum Islam membedakan antara larangan yang berlaku selamanya dengan larangan yang dibatasi oleh waktu atau kondisi tertentu. Karena larangan menikah ini memiliki batas waktu yang jelas yaitu sampai masa kontrak tiga tahun berakhir maka aturan ini tidak dianggap melanggar prinsip-prinsip dasar Islam. Dengan demikian, BSI KCP Cimone dianggap tidak bertentangan dengan hukum Islam dalam menerapkan kebijakan ini.

Berdasarkan Maqasid Syariah, usia ideal untuk menikah adalah 25 tahun untuk pria dan 20 tahun untuk wanita. Batasan usia ini dianggap paling tepat karena pada usia tersebut, individu dianggap sudah matang dari berbagai aspek baik kesehatan, psikologis, sosial, maupun agama untuk mencapai tujuan pernikahan. Menurut Jamaluddin Atiyyah, dengan menikah pada usia tersebut, pasangan lebih siap untuk mewujudkan tujuan-tujuan penting dalam pernikahan, seperti melestarikan keturunan, membangun keluarga yang harmonis dan penuh cinta, menjaga nama baik keluarga,

menjaga hubungan kekerabatan, memelihara nilai-nilai agama, serta memiliki kesiapan ekonomi yang memadai. Dengan demikian, pernikahan yang dilakukan pada usia ini dinilai lebih mampu menciptakan keluarga yang sejalan dengan prinsip-prinsip syariah.

Kebijakan larangan menikah di Bank BSI KCP Cimone dilihat dari perspektif Maqāsid Syari'ah Imam Al-Shatibi, bagi para pegawainya jika Kebijakan yang mewajibkan pegawai untuk menikah dapat mengancam aspek daruriyat, yaitu hal-hal pokok yang harus dilindungi dalam Islam. Jika prinsip-prinsip dasar ini tidak terpenuhi, maka kebaikan (kemaslahatan) di dunia tidak akan tercapai, dan bahkan dapat menimbulkan kerusakan. Selain itu, kebahagiaan di akhirat pun akan sulit didapatkan.

Kebijakan semacam itu secara spesifik mengancam aspek daruriyat yang berkaitan dengan memelihara keturunan (hifzu nasl). Ini adalah salah satu dari lima tujuan utama Syariat Islam yang harus dilindungi, dan kebijakan yang bertentangan dengannya dapat menimbulkan masalah serius baik di dunia maupun di akhirat.

Pernikahan merupakan bagian dari Maqashid Syariah (tujuan-tujuan syariat Islam), khususnya dalam hal hifzu nasl atau menjaga keturunan. Tujuannya adalah untuk mencegah percampuran nasab atau keturunan yang tidak jelas. Melalui pernikahan, seseorang tidak hanya menjaga kesucian diri, tetapi juga memastikan asal-usul keturunan yang sah dan jelas. Pernikahan menjadi solusi yang ditawarkan Islam untuk memastikan garis keturunan tetap terjaga. Sebagaimana yang dijelaskan

dalam kaidah fiqih Imam Shatibi, pernikahan memainkan peran penting dalam melindungi nasab.

النكاح سنة وعدل وموجود في الفطرة

“Pernikahan adalah sunnah, adil dan telah ada dalam fitrah manusia” Abu Ishaq Al-Shatibi, Al-Muwāffaqat Fi Ushul Al-Syari'ah, Juz II Beirut: Dar Al-Kutub Al Islamiyah, 2003, 132.

المنكح يكون احرى بالحفظ من الفرد
لنفسه والمجتمع

“Menikah lebih baik dalam menjaga diri sendiri dan masyarakat dari pada hidup sendirian” Abu Ishaq Al-Shatibi, Al-Muwāffaqat Fi Ushul Al-Syari'ah, 269.

Dalam mempertimbangkan suatu hukum tentu juga harus melihat pada adanya mafsadat dan maslahat dari perbuatan tersebut, sejalan dengan kaidah fiqhiyyah yang berbunyi :(Abdurrahman Ibrahim Al-Kailani, n.d.)

د رءالفا سد مقدم على جلب
المصالح

“Menolak mafsadah didahulukan dari pada meraih maslahat”

الضرر يزال

“Kemudharatan harus dihilangkan”

Disamping dengan adanya kaidah diatas, menurut Imam Shatibi dalam kitabnya Al-Muwāffaqat terdapat kaidah yang berbunyi:

المباح بالكل أو منهيا عنه بالكل

“Hal yang diizinkan dalam sebagian menjadi wajib dalam keseluruhan atau dilarang dalam keseluruhan” Abu Ishaq Al-Shatibi, *Al-Muwāffaqat Fi Ushul Al-Syari’ah*, 130. (Abu Ishaq Al-Shatibi 2003)

Makna dari kaidah tersebut adalah jika suatu perbuatan atau objek awalnya hanya diizinkan untuk sebagian, tetapi kemudian diwajibkan atau dilarang secara keseluruhan, maka hukumnya akan mengikuti aturan yang berlaku untuk keseluruhan. Ini menekankan pentingnya mempertimbangkan konteks dan situasi secara menyeluruh, serta memperhatikan dampak dan konsekuensi dari suatu tindakan atau kebijakan.

Dari penjelasan diatas mengenai kebijakan larangan menikah selama masa kontrak kerja di Bank BSI jika ditinjau dari perspektif Maqāsid Syari’ah Imam Al-Shatibi, maka hukumnya diperbolehkan dan tidak bertentangan dengan.

المباح بِالْجُزْءِ يَكُونُ مَطْلُوبًا بِالْكُلِّ أَوْ
مَنْهِيًّا عَنْهُ بِالْكُلِّ

Hal ini dilihat dari adanya kemaslahatan yang di timbulkan atau yang dirasakan oleh para pegawai baru di Bank BSI selama masa tidak diperbolehkannya menikah. Setelah habis masa kontrak kerja selama 2 tahun pertama para pegawai baru diangkat sebagai pegawai tetap, dan sudah diperbolehkan untuk menikah, sehingga aturan larangan menikah tersebut bersifat sementara. Selain itu para pegawai Bank BSI KCP Cimone juga masih dikategorikan sebagai seseorang yang sunnah untuk menikah. Maka berdasarkan hal tersebut,

Adanya kebijakan larangan menikah di Bank BSI KCP Cimone dan diperbolehkan menurut Maqāsid Syari’ah Imam Al-Shatibi dengan kaidah.

القاعدة: الْمُبَاحُ بِالْجُزْءِ يَكُونُ مَطْلُوبًا بِالْكُلِّ
أَوْ مَنْهِيًّا عَنْهُ بِالْكُلِّ

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan larangan menikah bagi pegawai kontrak di Bank Syariah Indonesia KCP Cimone tidak memiliki dasar hukum yang jelas dalam regulasi ketenagakerjaan nasional, sehingga berpotensi melanggar prinsip non-diskriminasi dan hak konstitusional pekerja. Kebijakan tersebut berdampak pada ketidakpastian hubungan kerja serta memperlemah posisi hukum pegawai kontrak, yang menjawab rumusan masalah terkait dasar hukum, implikasi, dan perlindungan yang seharusnya diterima oleh pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Ibrahim Al-Kailani. n.d. *Qawaa'id Al- Maqāsid Inda Imam Al-Shatibi*. Damaskus: Dar Al-Fikr.
- Abu Ishaq Al-Shatibi. 2003. *Al-Muwāffaqat Fi Ushul Al-Syari’ah*. Beirut: Dar Al-Kutub Al Islamiyah.
- Azzam, Abdul Aziz Muhammad Hawwas, Abdul Wahhab Sayyed. 2015. *Fiqih Munakahat: Khitbah Nikah Talak*. Jakarta: Amzah : Jakarta.
- Devica, Rekno Eka. 2019. “Tinjauan Hukum Islam Tentang Perjanjian Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja (Studi Kasus Pada Bank BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung),” 102.

-
- Faizi, A. N. 2022. "Tinjauan Hukum Islam Tentang Aturan Larangan Menikah Terhadap Pegawai Setelah Menyetujui."
- Oktavianti, L. 2022. "Aturan Larangan Menikah Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Ditinjau Dari Hak Asasi Manusia Di Indonesia."
- Pemerintah Indonesia, Indonesia, Republik Indonesia. 1999. "Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Hak Asasi Manusia" 1999 (November): 1–3.
- Rahmansyah, Fahril Adi, and Wiwik Afifah. 2023. "Keabsahan Larangan Menikah Pada Pekerja Kontrak Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3 (1): 285–97. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.181>.
- RK, Suparta. 2022. "Tinjauan Hukum Islam Perjanjian Larangan Menikah Pada Masa Pengabdian Anggota Polri." *Tinjauan Hukum Islam Perjanjian Larangan Menikah Pada Masa Pengabdian Anggota Polri*.
- Romlah, Romlah. 2016. "Pembaruan Hukum Keluarga Islam Di Indonesia Tentang Keabsahan Akad Bagi Wanita Hamil." *Al-'Adalah* 13 (1): 23–38. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/1127>.
- Salaamah, C. 2022. "Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Larangan Perkawinan Bagi Karyawan Indomaret Dalam Masa Kontrak Kerja."
- Sembiring, Rosnidar. 2019. *Hukum Keluarga : Harta-Harta Benda Dalam Perkawinan*. Rajawali Pers.
- Subekti, R. dan R. Tjitrosudibio. 2009. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita,.