



Legalitas dan Rasionalitas Larangan Kawin dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil di Indonesia

Fajar Satria Perdana, Made Warka

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Program Studi Ilmu Hukum

fajarsatria19@gmail.com

Abstrak Larangan perkawinan sebagai persyaratan dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) masih ditemukan dalam praktik seleksi aparatur negara di Indonesia, khususnya pada masa pendidikan, pelatihan, atau masa percobaan. Kebijakan ini menimbulkan perdebatan yuridis karena berpotensi membatasi hak konstitusional warga negara untuk menikah dan membentuk keluarga sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hakikat yuridis larangan perkawinan dalam persyaratan rekrutmen CPNS serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip hak asasi manusia dan asas non-diskriminasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa larangan perkawinan yang ditetapkan melalui kebijakan administratif tanpa dasar undang-undang yang jelas berpotensi melampaui kewenangan hukum administrasi negara serta bertentangan dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia. Selain itu, kebijakan tersebut juga menimbulkan ketidakpastian hukum dan risiko diskriminasi dalam proses rekrutmen aparatur sipil negara. Oleh karena itu, diperlukan penataan regulasi yang lebih tegas dan proporsional agar kebijakan rekrutmen CPNS tetap menjamin efektivitas administrasi negara tanpa mengabaikan hak-hak dasar warga negara.

Kata kunci: Larangan Perkawinan, Rekrutmen CPNS, Hak Asasi Manusia, Hukum Administrasi Negara.

Abstract The prohibition of marriage as a requirement in the recruitment of Civil Servant Candidates (CPNS) is still found in the practice of public sector recruitment in Indonesia, particularly during the education, training, or probationary period. This policy has raised significant legal debate as it potentially restricts the constitutional right of citizens to marry and establish a family as guaranteed by the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. This study aims to analyze the juridical nature of marriage prohibition in CPNS recruitment requirements and to assess its compatibility with human rights principles and the principle of non-discrimination. This research employs a normative legal method using statutory and conceptual approaches. The data are collected through library research on legislation, legal doctrines, and previous studies. The findings indicate that marriage prohibitions imposed through administrative policies without a clear statutory basis may exceed the authority of administrative law and conflict with the protection of human rights. Furthermore, such policies create legal uncertainty and pose a risk of discriminatory practices in the recruitment of civil servants. Therefore, clearer and more proportionate regulatory arrangements are necessary to ensure that CPNS recruitment policies maintain administrative effectiveness while respecting fundamental human rights.

Keywords: Marriage Prohibition, CPNS Recruitment, Human Rights, Administrative Law.

PENDAHULUAN

Publik maupun swasta, kerap menjadi perhatian serius bagi para pencari kerja karena berimplikasi langsung terhadap pemenuhan hak-hak dasar individu. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, salah satu persyaratan administratif yang menimbulkan

Persyaratan yang ditetapkan dalam proses rekrutmen tenaga kerja, baik di sektor kontroversi adalah adanya larangan untuk menikah dalam jangka waktu tertentu setelah diterima bekerja. Ketentuan ini tidak hanya ditemukan dalam perjanjian kerja di sektor swasta, tetapi juga diterapkan dalam proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), khususnya dengan kewajiban untuk tidak menikah selama masa pendidikan, pelatihan, atau masa percobaan.

Larangan perkawinan dalam rekrutmen CPNS menimbulkan perdebatan yang signifikan karena menyentuh dua ranah hukum yang fundamental, yaitu kewenangan administrasi negara dan perlindungan hak asasi manusia. Di satu sisi, instansi pemerintah beralasan bahwa pembatasan tersebut diperlukan untuk menjaga fokus, kedisiplinan, serta kesiapan mental dan fisik calon aparatur negara pada tahap awal pengabdian. Namun, di sisi lain, kebijakan ini dipandang berpotensi bertentangan dengan hak konstitusional setiap warga negara untuk membentuk keluarga dan melangsungkan perkawinan sebagaimana dijamin dalam Pasal 28B ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹

Secara yuridis, hak untuk menikah merupakan hak asasi yang bersifat fundamental dan melekat pada setiap individu. Oleh karena itu, setiap pembatasan terhadap hak tersebut harus didasarkan pada undang-undang, memiliki tujuan yang sah, serta memenuhi prinsip proporsionalitas dan non-diskriminasi.² Dalam konteks rekrutmen CPNS, larangan menikah sering kali tidak diatur secara eksplisit dan rinci dalam peraturan perundang-undangan, melainkan muncul sebagai kebijakan internal instansi.³ Kondisi ini menimbulkan persoalan mengenai keabsahan hukum larangan tersebut serta potensi terjadinya penyalahgunaan kewenangan administratif yang dapat merugikan hak-hak calon pegawai.

Selain ditinjau dari perspektif hukum administrasi negara dan hukum tata negara, larangan perkawinan dalam rekrutmen CPNS juga relevan untuk dianalisis dari sudut pandang hukum perdata, khususnya terkait hak-hak kepribadian (*personality rights*) dan kebebasan individu dalam menentukan pilihan hidupnya. Dalam doktrin hukum perdata, hak untuk menikah termasuk dalam hak kepribadian yang bersifat absolut dan tidak dapat dibatasi secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas. Pembatasan terhadap hak tersebut berpotensi bertentangan dengan prinsip kebebasan berkehendak serta asas kepatutan dan keadilan yang menjadi fondasi hubungan hukum di Indonesia.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa larangan menikah sebagai syarat kerja sering kali mengandung unsur diskriminatif, baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya terhadap perempuan. Kebijakan semacam ini juga dinilai tidak sejalan dengan prinsip non-diskriminasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lebih jauh, praktik tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak adanya standar normatif yang jelas mengenai batasan, jangka waktu, serta konsekuensi hukum dari pelanggaran larangan menikah dalam proses rekrutmen CPNS.⁴

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28B ayat (1).

² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28J ayat (2).

³ Jimly Asshiddiqie, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi* (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), hlm. 152.

⁴ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 51.

Dengan adanya disparitas antara norma hukum yang menjamin hak untuk menikah dan praktik administratif yang membatasi hak tersebut, diperlukan kajian hukum yang mendalam dan komprehensif mengenai hakikat yuridis larangan perkawinan dalam persyaratan rekrutmen CPNS di Indonesia. Penelitian ini menjadi penting untuk menilai apakah kebijakan tersebut dapat dibenarkan secara hukum, sejauh mana kewenangan negara dalam membatasi hak asasi warga negara, serta apa implikasi yuridis yang timbul dari penerapan larangan tersebut. Melalui pendekatan normatif, kajian ini diharapkan mampu memberikan kejelasan hukum sekaligus rekomendasi yang konstruktif guna mewujudkan sistem rekrutmen aparatur negara yang adil, proporsional, dan sejalan dengan prinsip-prinsip konstitusional serta hak asasi manusia.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan serta doktrin hukum yang relevan.⁵ Pendekatan ini dipilih karena objek kajian penelitian berfokus pada keabsahan dan hakikat yuridis larangan perkawinan dalam persyaratan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) ditinjau dari sistem hukum yang berlaku di Indonesia.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan hak untuk menikah, ketenagakerjaan, serta aparatur sipil negara, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep-konsep hukum terkait hak asasi manusia, hak kepribadian, asas non-diskriminasi, dan kewenangan hukum administrasi negara.⁶

Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan ketentuan hukum yang relevan dengan objek penelitian. Bahan hukum sekunder berupa literatur hukum, buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan larangan perkawinan dan kebijakan rekrutmen. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai bahan pendukung, seperti kamus hukum dan ensiklopedia hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, dengan menelusuri dan mengkaji berbagai sumber hukum yang relevan secara sistematis. Selanjutnya, bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis kualitatif, yaitu dengan menginterpretasikan norma hukum secara logis dan sistematis untuk menarik kesimpulan mengenai kesesuaian larangan perkawinan dalam persyaratan CPNS dengan prinsip hukum dan hak asasi manusia. Hasil analisis kemudian disajikan

⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2014), hlm. 51.

⁶ Ibid.

secara deskriptif-analitis guna memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan yang diteliti.

Hasil Pembahasan

Konsep dan Dasar Larangan Menikah dalam Seleksi CPNS

Larangan menikah yang dicantumkan sebagai syarat dalam lowongan CPNS merupakan bentuk pembatasan administratif yang pernah diterapkan oleh sejumlah instansi pemerintah dalam proses seleksi aparatur sipil negara. Secara konseptual, ketentuan ini mengharuskan pelamar berstatus belum menikah pada saat pendaftaran atau menyatakan kesediaan untuk tidak melangsungkan perkawinan dalam jangka waktu tertentu setelah dinyatakan lulus sebagai CPNS. Praktik tersebut berangkat dari pola pikir birokrasi konvensional yang beranggapan bahwa individu yang telah atau akan menikah memiliki beban tanggung jawab keluarga yang berpotensi mengurangi konsentrasi dan kinerja, khususnya pada tahap pendidikan dasar dan masa percobaan.

Dalam kerangka hukum kontemporer, pembatasan tersebut tidak dapat semata-mata diposisikan sebagai persyaratan administratif biasa, melainkan harus dikaji secara komprehensif karena berkaitan langsung dengan hak personal yang dijamin oleh hukum nasional, konstitusi, serta instrumen hukum internasional. Hak untuk menikah merupakan bagian dari hak asasi manusia yang fundamental, sehingga pembatasannya hanya dapat dibenarkan apabila memiliki dasar hukum yang jelas, tujuan yang sah, serta memenuhi prinsip proporsionalitas. Negara hukum pada prinsipnya tidak diperkenankan membatasi hak tersebut secara sewenang-wenang melalui kebijakan administratif.

Pemaknaan larangan menikah perlu dilihat dalam relasi antara individu dan negara. Di satu sisi, negara memiliki kewenangan untuk menetapkan persyaratan dalam rekrutmen CPNS guna menjamin terbentuknya aparatur yang profesional dan berkualitas. Namun, kewenangan tersebut dibatasi oleh asas legalitas dan prinsip-prinsip umum pemerintahan yang baik.⁷ Setiap persyaratan yang membatasi hak individu harus memiliki dasar hukum yang eksplisit serta relevansi langsung dengan kebutuhan jabatan yang akan diemban. Apabila suatu syarat tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan atau tidak berkorelasi dengan pelaksanaan tugas, maka syarat tersebut dapat dinilai tidak sah secara yuridis.⁸

Dalam konteks rekrutmen CPNS, status perkawinan tidak dapat dijadikan tolok ukur kemampuan, integritas, maupun dedikasi calon pegawai terhadap jabatan publik. Keadaan menikah atau belum menikah tidak memiliki hubungan kausal dengan tingkat profesionalisme seseorang.⁹ Oleh karena itu, pemberlakuan larangan menikah bertentangan dengan prinsip sistem merit yang menjadi landasan utama manajemen aparatur sipil negara modern.

Sistem merit menegaskan bahwa pengadaan ASN harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan pada aspek pribadi yang tidak relevan dengan pekerjaan. Menjadikan larangan menikah sebagai syarat seleksi berarti mengedepankan faktor non-

⁷ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, Pasal 8.

⁸ Ibid.

⁹ A. Fauzi, "Prinsip Non-Diskriminasi dalam Rekrutmen Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Administrasi Negara* Vol. 7 No. 1 (2019).

profesional di atas kompetensi substantif, yang bertentangan dengan nilai profesionalisme birokrasi. Lebih lanjut, larangan tersebut juga mengandung unsur diskriminasi, terutama ketika diterapkan untuk mencegah kehamilan pegawai perempuan selama masa percobaan. Praktik demikian mencerminkan bias gender dan bertentangan dengan prinsip kesetaraan yang diakui dalam hukum nasional maupun hukum internasional. Konvensi CEDAW secara tegas melarang diskriminasi terhadap perempuan atas dasar status perkawinan maupun potensi kehamilan, sehingga larangan menikah sebagai syarat kerja pada dasarnya tidak dapat dibenarkan secara hukum.

Apabila dikaji secara lebih mendalam, larangan menikah juga memperlihatkan adanya praktik diskriminasi gender yang mengakar dalam struktur birokrasi. Dalam berbagai situasi, kebijakan ini diberlakukan dengan tujuan mengantisipasi kemungkinan kehamilan pada pegawai perempuan yang baru direkrut, sehingga instansi tidak dibebani kewajiban untuk memberikan cuti melahirkan maupun melakukan penyesuaian beban kerja. Pola kebijakan demikian mencerminkan bentuk diskriminasi struktural yang secara nyata bertentangan dengan prinsip kesetaraan gender sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta berbagai peraturan perundang-undangan terkait. Dengan demikian, larangan menikah lebih tepat dipahami sebagai produk asumsi patriarkal dalam birokrasi, bukan sebagai kebutuhan objektif organisasi.

Ditinjau dari sudut pandang sosiologi hukum, larangan menikah juga menunjukkan kecenderungan negara untuk melakukan intervensi berlebihan terhadap ranah kehidupan pribadi warga negara. Dalam sistem demokrasi modern, terdapat batas yang tegas antara wilayah publik dan privat, di mana negara hanya dapat memasuki ranah privat apabila terdapat alasan yang sangat mendesak dan didukung oleh dasar hukum yang jelas. Namun, dalam praktik seleksi CPNS, pembatasan terhadap hak untuk menikah kerap diberlakukan tanpa analisis kebutuhan jabatan yang rasional dan terukur. Kondisi ini mengindikasikan bahwa birokrasi belum sepenuhnya menginternalisasi nilai-nilai demokrasi serta prinsip negara hukum dalam penyusunan kebijakan kepegawaian.

Oleh karena itu, secara substantif hakikat larangan perkawinan dalam proses seleksi CPNS merupakan pembatasan terhadap hak dasar yang tidak memiliki legitimasi hukum yang memadai, tidak selaras dengan prinsip meritokrasi, serta tidak berkorelasi dengan tuntutan jabatan yang diisi. Dengan demikian, kebijakan pelarangan menikah dapat dikualifikasikan sebagai tindakan administratif yang tidak sah secara yuridis, mengandung unsur diskriminasi, dan bertentangan dengan jaminan perlindungan hak konstitusional warga negara.

Kontribusi Teoritis dalam Perspektif Hukum Perdata dan Ketenagakerjaan CPNS

Dalam penelitian ini, kerangka teori disusun untuk menjelaskan karakter hukum larangan perkawinan dalam persyaratan lowongan pekerjaan, menentukan batas-batas keabsahannya, serta menguraikan bentuk pertanggungjawaban hukum yang dapat timbul apabila kebijakan tersebut menimbulkan kerugian bagi calon pekerja. Salah satu pijakan utama dalam analisis ini adalah prinsip legalitas dalam hukum administrasi negara, yang menegaskan bahwa setiap tindakan pemerintah harus bersumber dari peraturan perundang-undangan yang jelas, tegas, dan terbuka. Dalam konteks rekrutmen CPNS, seluruh persyaratan dan tahapan seleksi wajib berlandaskan UUD 1945, Undang-Undang

Aparatur Sipil Negara, peraturan pemerintah mengenai manajemen PNS, serta regulasi teknis yang ditetapkan oleh Kementerian PAN-RB. Karena status perkawinan tidak diatur sebagai syarat dalam kerangka regulasi tersebut, maka penerapan larangan menikah tidak memenuhi dasar kewenangan administratif dan dapat dikualifikasikan sebagai tindakan di luar wewenang yang bertentangan dengan asas legalitas.

Selain itu, analisis juga bertumpu pada teori perlindungan hak konstitusional warga negara yang menempatkan negara sebagai pelindung utama hak-hak dasar, termasuk hak untuk menikah dan hak untuk memperoleh kesempatan yang setara dalam bekerja di sektor pemerintahan. Dalam proses seleksi CPNS, negara berkewajiban menjamin adanya perlakuan yang adil dan non-diskriminatif bagi setiap warga negara. Penambahan persyaratan yang membatasi hak konstitusional, seperti larangan menikah, bertentangan dengan kewajiban tersebut dan menunjukkan pelanggaran terhadap prinsip negara hukum yang menjunjung tinggi penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Kerangka teori ini juga diperkuat oleh konsep sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara, yang menegaskan bahwa pengadaan CPNS harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, integritas, dan penilaian yang objektif. Status perkawinan tidak memiliki hubungan langsung dengan kemampuan profesional maupun kinerja aparatur negara, sehingga tidak relevan untuk dijadikan dasar seleksi. Pemberlakuan larangan menikah berarti mengedepankan faktor pribadi yang tidak berkaitan dengan jabatan, yang secara prinsip bertentangan dengan meritokrasi dan profesionalisme birokrasi modern.

Selanjutnya, teori nondiskriminasi dalam hukum administrasi negara menekankan kewajiban pemerintah untuk memberikan perlakuan yang sama kepada seluruh warga negara dalam setiap tindakan administratif. Dalam konteks rekrutmen CPNS, pembedaan berdasarkan status perkawinan tidak dapat dibenarkan karena tidak berkorelasi dengan tuntutan jabatan. Larangan menikah merupakan bentuk diskriminasi atas kondisi pribadi yang melanggar asas keadilan, kesetaraan, dan objektivitas, serta berdampak lebih besar terhadap perempuan yang sering kali menjadi pihak paling dirugikan oleh kebijakan tersebut.

Aspek pertanggungjawaban negara juga menjadi bagian penting dalam kerangka teori penelitian ini. Teori pertanggungjawaban administrasi negara menjelaskan bahwa pemerintah wajib bertanggung jawab atas setiap tindakan administratif yang melanggar hukum atau menimbulkan kerugian bagi warga negara. Apabila calon CPNS dirugikan akibat penerapan larangan menikah, maka negara atau instansi terkait dapat dimintai pertanggungjawaban secara administratif maupun perdata. Kebijakan tersebut dapat digugat melalui Peradilan Tata Usaha Negara karena bertentangan dengan asas legalitas dan asas-asas umum pemerintahan yang baik, sehingga menimbulkan konsekuensi hukum bagi penyelenggara negara.

Terakhir, teori hak asasi manusia internasional menjadi landasan normatif tambahan dalam menilai keabsahan larangan menikah. Teori ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk melindungi kebebasan individu dari segala bentuk diskriminasi dan pembatasan hak dasar. Instrumen internasional seperti CEDAW dan Konvensi ILO Nomor 111 menegaskan bahwa persyaratan seleksi yang membedakan pelamar berdasarkan status pribadi, termasuk status perkawinan, merupakan bentuk

diskriminasi struktural.¹⁰ Oleh karena itu, larangan menikah dalam proses seleksi CPNS tidak dapat dibenarkan baik menurut hukum nasional maupun prinsip-prinsip hak asasi manusia yang berlaku secara universal.

Tinjauan Hukum Normatif terhadap Penerapan Larangan Menikah dalam Syarat CPNS

Kajian hukum normatif terhadap larangan menikah dalam persyaratan lowongan CPNS menitikberatkan pada kesesuaiannya dengan sistem peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual, serta pendekatan prinsip hukum. Analisis normatif menunjukkan bahwa ketentuan tersebut tidak hanya membatasi hak pribadi calon pelamar, tetapi juga mengganggu keseimbangan hubungan hukum antara pencari kerja dan pemberi kerja, karena dalam praktik hubungan kerja posisi tawar calon pelamar berada pada kondisi yang lemah sehingga syarat larangan menikah kerap diterima secara terpaksa demi memperoleh pekerjaan.

Dari sudut pandang konstitusional, larangan menikah jelas bertentangan dengan Pasal 28B ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak setiap orang untuk membentuk keluarga melalui perkawinan yang sah, sementara Pasal 28J ayat (2) menegaskan bahwa pembatasan hak asasi hanya dapat dilakukan dengan undang-undang, bukan melalui kebijakan administratif instansi.¹¹ Selain itu, Pasal 28D ayat (3) menjamin persamaan kesempatan dalam jabatan publik, sehingga penolakan pelamar CPNS berdasarkan status perkawinan merupakan bentuk perlakuan tidak setara dan diskriminatif yang juga dilarang oleh Pasal 28I ayat (2). Dalam kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, larangan menikah tidak sejalan dengan prinsip sistem merit yang menuntut rekrutmen ASN dilaksanakan secara adil, objektif, dan nondiskriminatif, karena status perkawinan tidak berkorelasi dengan kompetensi maupun kinerja.

Hal yang sama ditegaskan dalam PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang secara limitatif mengatur syarat menjadi CPNS tanpa mencantumkan status perkawinan, sehingga penambahan larangan menikah dapat dikualifikasikan sebagai tindakan ultra vires yang melanggar asas legalitas.¹² Ditinjau dari UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, kebijakan tersebut juga cacat hukum karena tidak memenuhi asas legalitas, kepastian hukum, kecermatan, proporsionalitas, dan nondiskriminasi. Dari perspektif hak asasi manusia nasional, UU Nomor 39 Tahun 1999 menjamin hak atas pekerjaan serta perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, sehingga larangan menikah bertentangan dengan prinsip perlindungan HAM.¹³ Dalam konteks hukum internasional, kebijakan ini juga tidak sejalan dengan CEDAW yang telah diratifikasi Indonesia dan menolak segala bentuk diskriminasi berbasis status perkawinan, serta bertentangan dengan prinsip nondiskriminasi dalam Konvensi ILO Nomor 111.¹⁴

¹⁰ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), Pasal 11.

¹¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28B ayat (1).

¹² Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, Pasal 23.

¹³ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 10.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan CEDAW.

Selain itu, dari sisi relevansi jabatan, status perkawinan tidak memiliki hubungan rasional dengan kebutuhan, keterampilan, maupun profesionalisme jabatan CPNS, sehingga tidak dapat dibenarkan sebagai syarat seleksi. Konsekuensi yuridis dari penerapan larangan menikah membuka peluang bagi pelamar yang dirugikan untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara atas dasar pelanggaran asas legalitas dan diskriminasi, serta menuntut pertanggungjawaban perdata berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata apabila menimbulkan kerugian material maupun immaterial. Secara keseluruhan, analisis normatif menegaskan bahwa larangan menikah dalam rekrutmen CPNS merupakan pembatasan hak yang tidak memiliki dasar hukum, tidak memenuhi prinsip proporsionalitas, bersifat diskriminatif, dan bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar negara hukum, sehingga secara yuridis tidak dapat dibenarkan.

Kerangka Konseptual Larangan Kawin Dalam CPNS

Larangan menikah sebagai syarat dalam rekrutmen CPNS merupakan isu yang menimbulkan perdebatan dalam hukum ketenagakerjaan sektor publik karena menyangkut pembatasan hak privat warga negara melalui kebijakan administratif. Ketentuan ini pada dasarnya mengharuskan pelamar CPNS untuk tidak menikah pada saat pendaftaran atau menunda pernikahan dalam jangka waktu tertentu setelah diterima, dengan alasan menjaga stabilitas kerja dan kinerja pegawai. Namun, dalam kerangka hukum administrasi modern, pembatasan semacam ini tidak dapat dipandang semata-mata sebagai kebijakan teknis, melainkan harus diuji secara ketat karena melibatkan intervensi negara terhadap ranah pribadi individu yang dilindungi oleh hukum.

Secara normatif, larangan menikah perlu dianalisis berdasarkan kesesuaiannya dengan sistem hukum nasional yang mencakup UUD 1945, Undang-Undang ASN, peraturan manajemen PNS, Undang-Undang Administrasi Pemerintahan, Undang-Undang HAM, serta prinsip-prinsip hukum dan instrumen internasional yang diakui Indonesia. Sebagai tindakan administratif individual yang lahir dari pengumuman atau ketentuan seleksi, larangan menikah wajib tunduk pada asas legalitas, kepastian hukum, keadilan, proporsionalitas, dan nondiskriminasi. Ketentuan yang membatasi hak privat, khususnya hak untuk menikah, hanya dapat dibenarkan apabila memiliki dasar hukum yang jelas, relevan dengan kebutuhan jabatan, serta tidak menimbulkan perlakuan diskriminatif.

Dalam perspektif konstitusional, larangan menikah bertentangan dengan jaminan hak membentuk keluarga sebagaimana diatur dalam Pasal 28B ayat (1) UUD 1945, serta prinsip persamaan kesempatan dalam jabatan publik.¹⁵ Pembatasan hak asasi juga hanya dapat dilakukan dengan undang-undang, bukan melalui kebijakan administratif instansi. Dari sudut pandang manajemen ASN, kebijakan ini tidak sejalan dengan sistem merit yang menekankan seleksi berdasarkan kualifikasi dan kompetensi, bukan kondisi pribadi seperti status perkawinan. Status menikah tidak memiliki relevansi langsung dengan kemampuan, profesionalisme, maupun kinerja pegawai negeri, sehingga tidak rasional dijadikan syarat seleksi.

Ditinjau dari doktrin hukum administrasi negara, larangan menikah juga tidak memenuhi unsur kewenangan, prosedur, dan substansi. Tidak terdapat dasar kewenangan

¹⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28B ayat (1).

normatif bagi instansi untuk menetapkan pembatasan tersebut, prosedurnya kerap tidak transparan, dan substansinya bertentangan dengan nilai keadilan serta akuntabilitas. Dari pendekatan hak asasi manusia, kebijakan ini berpotensi memaksa pelamar untuk mengorbankan hak dasar demi memenuhi syarat administratif, sehingga melanggar prinsip perlindungan HAM dan kesetaraan. Selain itu, larangan menikah mencerminkan pola pikir paternalistik dalam birokrasi yang tidak sejalan dengan prinsip rule of law, reformasi birokrasi, dan tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada penghormatan martabat manusia.

Dengan demikian, secara konseptual dan normatif, larangan menikah dalam rekrutmen CPNS merupakan bentuk pembatasan hak yang tidak memiliki dasar hukum yang memadai, tidak proporsional, bersifat diskriminatif, serta tidak relevan dengan kebutuhan jabatan. Kebijakan ini tidak hanya bermasalah secara yuridis, tetapi juga bertentangan dengan nilai moral, prinsip negara hukum, dan arah pembaruan birokrasi modern, sehingga tidak dapat dibenarkan sebagai syarat administratif dalam seleksi aparatur sipil negara.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yuridis normatif yang dilakukan melalui pengkajian konsep, teori hukum, serta penalaran normatif atas peraturan perundang-undangan yang relevan, penelitian ini menjawab dua pokok permasalahan, yaitu hakikat larangan menikah dalam persyaratan rekrutmen CPNS di Indonesia dan akibat hukum yang timbul bagi calon pelamar yang dirugikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa larangan menikah merupakan kebijakan administratif yang tidak sejalan dengan sistem hukum nasional, baik dalam ranah hukum perdata, hukum ketenagakerjaan, hukum administrasi negara, maupun prinsip perlindungan hak asasi manusia, karena tidak memiliki legitimasi hukum yang memadai dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi calon pekerja.¹⁶

Dari perspektif hukum perdata, larangan menikah bertentangan dengan prinsip kebebasan bertindak dan kebebasan berkehendak individu, termasuk hak untuk menentukan status perkawinan. Ketentuan tersebut tidak memiliki dasar hukum yang sah untuk membenarkan campur tangan negara terhadap hak pribadi warga negara, apalagi menjadikannya sebagai syarat administratif dalam proses rekrutmen. Selain itu, dari sisi perlindungan hak asasi manusia dan hukum ketenagakerjaan, larangan menikah menimbulkan diskriminasi serta menghambat hak atas pekerjaan yang layak, sebagaimana dijamin dalam UUD 1945 dan berbagai peraturan perundang-undangan terkait. Kebijakan ini juga dapat dipandang melanggar asas legalitas dan asas-asas umum pemerintahan yang baik, sehingga berpotensi untuk diuji dan dibatalkan melalui mekanisme peradilan.¹⁷

Penelitian ini juga menegaskan adanya kemungkinan pertanggungjawaban hukum bagi pemerintah apabila calon pelamar mengalami kerugian akibat penerapan larangan menikah. Berdasarkan doktrin perbuatan melawan hukum, kerugian yang timbul—baik bersifat material maupun immaterial—dapat menjadi dasar bagi tuntutan ganti rugi

¹⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

¹⁷ Ibid.

terhadap penyelenggara administrasi negara. Selain dampak hukum, larangan menikah turut menimbulkan konsekuensi sosial dan psikologis, seperti tekanan mental dan penguatan bias gender, yang semakin mempertegas sifat diskriminatif kebijakan tersebut.

Secara konseptual, penelitian ini menegaskan bahwa larangan menikah dalam rekrutmen CPNS bertentangan dengan hierarki peraturan perundang-undangan, prinsip kesetaraan, sistem merit, dan nilai-nilai negara hukum modern. Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan normatif, temuan utamanya secara konsisten menunjukkan bahwa kebijakan larangan menikah merupakan pembatasan hak yang tidak sah dan melampaui kewenangan administratif. Oleh karena itu, kebijakan tersebut seharusnya dihapus dan digantikan dengan mekanisme rekrutmen CPNS yang adil, objektif, dan menghormati hak konstitusional warga negara.

Daftar Pustaka

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan CEDAW (Instrumen Anti-Diskriminasi Perempuan).
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (beserta perubahannya PP No. 17 Tahun 2020).
- Asshiddiqie, Jimly. (2006) *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*. Jakarta: *Konstitusi Press*.
- Darmawan, Inosentius. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Dewi, R. (2019). *Ketidakjelasan aturan larangan menikah dalam proses seleksi CPNS dan dampaknya terhadap ketidakpastian hukum*. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 49(2), 123-135. Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Fauzi, A. (2019). Prinsip non-diskriminasi dalam rekrutmen Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Negara*, 7(1), 45-60. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.