

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, Perkawinan diatur oleh Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, Undang- Undang perkawinan berisi berbagai persyaratan sah dan peraturan- peraturan yang mendasari perkawinan Warga Negara Indonesia. Menurut Undang- Undang Perkawinan pada pasal 2, ayat 1, menyatakan bahwa perkawinan dinilai sah atau dianggap sah,jika dilakukan menurut agama atau keyakinan dan hukum yang berlaku. Lalu hal tersebut dipertegas dalam ayat 2 yang berbunyi bahwa pernikahan yang sah yaitu pernikahan yang dicatat oleh negara. Hal tersebut merupakan peraturan yang mendasari sepasang laki-laki dan perempuan menjadi legal bukan hanya dari sudut pandang Allah SWT tetapi juga legal di hadapan hukum negara menjadi pasangan suami istri.

Menjadi pasangan suami istri bukan hanyalah perkara legal di mata hukum ketatanegaraan, banyak hal yang harus ditempuh untuk menjalankan kehidupannya sebagai pasangan suami istri. Salah satunya yaitu pemenuhan kebutuhan dalam hal sandang, pangan, dan papan untuk kelangsungan kehidupan. Pemenuhan kebutuhan menjadi hal yang sangat penting karena setelah berstatus pasangan suami istri maka harus memenuhi kebutuhan tersebut secara bersama-sama. Untuk memenuhi

kebutuhan sebagai bagian dari penunjang hidup salah satu cara yang yang di lakukan yaitu dengan bekerja.

Namun sayangnya tidak semua perusahaan memberikan kebebasan bagi pasangan suami istri bekerja dalam satu perusahaan yang sama. Hal tersebut disampaikan pada Undang Undang Ketenagakerjaan yang lama yang menyatakan pembatasan kerja bagi pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor, sesuai pasal 153, huruf f, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut pasal tersebut perusahaan tidak diperbolehkan melakukan pemutusan kerja bagi karyawan yang memiliki status pertalian darah atau ikatan perkawinan dan bekerja dalam satu kantor kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Hal tersebut ditegaskan dengan sanksi yang akan diterima oleh pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor untuk perusahaan yang menerapkan peraturan melarang pasangan suami istri bekerja dalam satu kantor, maka salah satunya dapat di PHK atau kontrak kerja akan dicabut jika menikah ketika masih memiliki status menjadi karyawan dalam satu kantor. Pemutusan kerja tersebut berdasarkan ketentuan peraturan kantor dan perjanjian kantor yang ada. Hal tersebut tidak secara langsung di sampaikan jika pasangan suami istri dilarang bekerja dalam satu kantor. Dengan peraturan yang ada maka pasangan suami istri tidak disarankan untuk bekerja dalam satu kantor. Hal –hal yang mendasari menurut Abdullah (2016) diantaranya:

a. Ketika pasangan suami istri bekerja dalam satu kantor hal tersebut akan membuat pemusatan kesejahteraan pada beberapa keluarga. Kesejahteraan hidup keluarga lain menjadi tidak merata, sehingga akan terjadi beberapa kemungkinan salah satunya yaitu nepotisme dimana yang memiliki status kekeluargaan akan lebih diutamakan daripada kemampuan mereka dalam bekerja.

b. Permasalahan yang ada diantara pasangan suami istri tersebut akan terbawa ke kantor sehingga mengganggu keprofesioalitan pasangan tersebut. Permasalahan yang seharusnya menjadi permasalahan internal antara pasangan tersebut dapat terbawa keluar sehingga berpengaruh bukan hanya pada kinerja tetapi juga pada lingkungan pekerjaannya.

c. Menghindari unsur subyektivitas dalam penerapan aturan di kantor. Apabila pasangan suami istri bekerja di perusahaan yang sama, maka dikhawatirkan pemberian *reward* dan *punishment* tidak akan maksimal. Hal ini dimungkinkan terjadi apabila salah satu dari pasangan tersebut memiliki jabatan yang lebih tinggi dan memiliki kewenangan untuk memberikan *reward* dan menjatuhkan *punishment*.

Karena pertimbangan-pertimbangan di atas maka beberapa perusahaan membuat SOP yang menyatakan bahwa pasangan suami istri tidak diperbolehkan bekerja dalam satu kantor. Dengan salah satu aspek psikologis yang menjadi pertimbangan dari perusahaan tersebut yaitu

mengenai konflik pribadi yang akan terbawa di pekerjaan, sehingga mengancam profesionalitas dari pasangans suami istri tersebut.

Terdapat beberapa pihak yang menentang mengenai UU yang melarang pasangan suami istri bekerja dalam satu kantor misalnya Jhoni Boetja, Edy Supriyanto Sputro, Airtas Asnawi, Syaiful, Amidi Susanto, Taufan, Muhammad Yunus, dan Yekti Kurniasih. Sekelompok pegawai swasta tersebut mengajukan permohonan agar UU tersebut dihapuskan karena dianggap tidak sesuai dengan tidak sejalan dengan norma Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 serta Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*. (Herdianto, 2017)

Dengan adanya putusan MK yang menyatakan pasangan suami istri diperbolehkan bekerja dalam satu kantor, maka perusahaan tidak bisa menetapkan aturan yang melarang karyawannya menikah dengan rekan kerja satu kantor. Ketua Majelis Hakim MK Arif Hidayat dalam sidang pleno di gedung MK, Jakarta Pusat, Kamis (14/12/2017) menyatakan bahwa Ketua MK mengabulkan permohonan penghapusan peraturan yang melarang suami stri bekerja dalam satu kantor. Dalam pertimbangan, MK menyatakan, pertalian darah atau perkawinan adalah takdir, hal yang tak dapat dielakkan. Selain itu, dengan adanya perkawinan, tidak ada hak orang lain yang terganggu.

"Jodoh dalam perkawinan tidak bisa ditentang disebabkan ikatan perkawinan antara seorang pria dan seorang"

wanita yang memiliki rasa saling mencintai sulit untuk ditolak,"
kata Jhoni. (Kompas.com, 2017).

Dengan dihapusannya aturan yang melarang pasangan suami istri bekerja dalam satu kantor maka beberapa dari perusahaan yang mengizinkan pasangan suami istri bekerja dalam satu kantor. Perlu mempertimbangkan mengenai permasalahan psikologis yang akan mengancam keprofesionalitasan pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor. Seperti yang disampaikan Abdullah (2016) yang mendasari dilarangnya pasangan suami istri bekerja dalam satu kantor , salah satunya yaitu permasalahan internal antara pasangan suami istri akan terbawa keluar sehingga berpengaruh bukan hanya pada kinerja tetapi juga lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 9 Oktober 2018, subjek berinisial S berjenis kelamin laki-laki menyampaikan bahwa

“ saya sih kalau ada permasalahan dirumah engga dibawa ke kantor, kan kita juga udah tahu porsinya tu kayak apa “.

Namun hal tersebut bertolak belakang dengan pernyataan subjek R yang berjenis kelamin perempuan merupakan istri dari subjek S menyampaikan

“ ya namanya dirumah ada masalah sama suami, berangkat bareng sama suami ya jadinya canggung gitu lho mba, di kantor juga jadinya ngga nyaman “

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kondisi emosi yang terjadi antara suami istri yang bekerja dalam satu kantor tidak mengganggu kinerja di kantor. Tetapi berdasarkan hasil wawancara dari subjek R ketika

memiliki permasalahan di rumah dengan suaminya maka di kantor menjadi kurang nyaman sehingga dalam bekerja menjadi kurang profesional. Berdasarkan hasil penelitian *Center for Disease Control* menunjukkan, rata-rata 19 orang meninggal setiap minggunya di Amerika Serikat karena stress yang terkait dengan masalah emosi dengan rekan kerja maupun pelanggan (Martin, 2003).

Hal tersebut memberikan petunjuk bahwa permasalahan emosi yang ada dalam hubungan pasangan suami istri akan mempengaruhi bagaimana kinerja pasangan suami istri yang ada dalam satu kantor. Berdasarkan hasil penelitian permasalahan internal yang salah satunya adalah konflik dengan pasangan hidup akan berpengaruh terhadap kinerja individu (Kristiana, 2017). Pasangan suami istri yang tidak mampu mengendalikan emosinya dengan baik maka akan menimbulkan ketidakprofesionalitasan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kurangnya kemampuan dalam mengendalikan emosi bukan hanya mengancam kinerja pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor namun juga mengancam hubungan internal pasangan suami istri tersebut.

Pengendalian emosi dalam psikologi biasanya disebut dengan regulasi emosi (Wulan, 2017). Menurut Joshua (2015) regulasi emosi adalah kemampuan dalam meredam atau menjaga agar emosi tetap stabil dan tergantung bagaimana individu tersebut mengalami dan mengekspresikan emosinya. Regulasi emosi juga bisa diartikan sebagai strategi untuk menaikkan , memelihara, serta menurunkan beberapa atau

satu respon emosi yang terdiri dari berbagai respon diantaranya perasaan, perilaku, dan respon fisiologis yang dimiliki individu. Selain itu juga disebutkan jika regulasi emosi mampu mempengaruhi kinerja dari individu.

Berdasarkan pemaparan di atas maka regulasi emosi pada pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor menjadi penting, karena regulasi emosi yang kurang baik pada pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor akan mengancam keprofesionalitasan kinerja pasangan tersebut. Berdasarkan hal tersebut bagaimana regulasi emosi pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor, agar pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor tetap mampu menjaga keprofesionalitasan dalam kinerja pasangan suami istri tersebut di kantor.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami regulasi emosi pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor.

C. Manfaat Penelitian

I. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi sosial untuk mengetahui regulasi emosi pasangan suami istri yang bekerja satu kantor.

- 2) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya yang berminat melakukan penelitian mengenai regulasi emosi pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor.
- 3) Setelah memperoleh pemahaman tentang regulasi emosi pada pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi praktisi psikologi yang tertarik untuk merancang program intervensi khususnya bagi pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor namun memiliki regulasi emosi yang kurang baik.

II. Manfaat Praktis

1) Perusahaan

Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai regulasi emosi pasangan suami istri yang bekerja dalam satu kantor agar dijadikan sebagai bahan acuan dalam membentuk peraturan ketenagakerjaan di perusahaan tersebut.

2) Subjek Penelitian

- a. Membantu pasangan suami istri memahami regulasi emosi yang baik ketika bekerja dalam satu kantor.
- b. Memberikan informasi kepada pasangan suami istri mengenai cara mengendalikan emosi agar tidak mempengaruhi keprofesionalitasan kinerja pasangan suami istri tersebut.