

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG
DI PHK AKIBAT MENIKAH DENGAN
SESAMA PEKERJA
(Studi di PT. Pertamina Persero K.L Yos sudarso Medan)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Program Studi Ilmu Hukum*

Disusun Oleh:

**NIRWANA RESTI
NPM. 1406200532**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, Tanggal 02 April 2018 Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : NIRWANA RESTI
NPM : 1406200532
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT MENIKAH DENGAN SESAMA PEKERJA (Studi Di PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan)
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

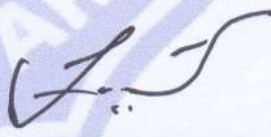
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Perdata

PANITIA UJIAN

Ketua

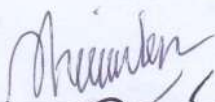
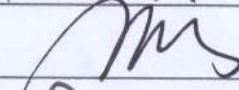

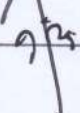
Sekretaris


IDA HANIFAH, SH., M.H
NIDN: 0003036001


FAISAL, SH., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. ATIKAH RAHMI, S.H., M.H
2. MIRSA ASTUTI, S.H., M.H
3. IDA HANIFAH, S.H., M.H
4. IKE SUMAWATY, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 
4. 



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata – 1 bagi:

NAMA : NIRWANA RESTI
NPM : 1406200532
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT MENIKAH DENGAN SESAMA PEKERJA (Studi Di PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan)

PENDAFTARAN : 27 Maret 2018

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Komprehensif Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM PERDATA

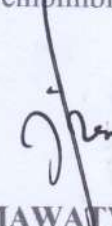
Diketahui Oleh:
Dekan


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing I


IDA HANIFAH, S.H., M.H

Pembimbing II


IKE SUMAWATY S.H., M.H



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NIRWANA RESTI
NPM : 1406200532
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT MENIKAH DENGAN SESAMA PEKERJA (Studi Di PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan)

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian**

Medan, 23 Maret 2018

Pembimbing I

Pembimbing II


IDA HANIFAH, S.H., M.H


IKE SUMAWATY S.H., M.H



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Unggul, Cerdas, Tawakal

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **NIRWANA RESTI**
NPM : 1406200532
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang di
PHK Akibat Menikah Dengan Sesama Pekerja
(Studi di PT. Pertamina Persero K.L. Yos Sudarso
Medan)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2018

Saya yang menyatakan



NIRWANA RESTI

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT MENIKAH DENGAN SESAMA PEKERJA (Studi di PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan)

NIRWANA RESTI
NPM:1406200532

Penelitian ini membahas salah satu kasus perdata tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK Akibat Menikah Dengan Sesama Pekerja (Studi di PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan). Pada dasarnya suatu kegiatan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Tetapi masih banyak Perusahaan yang tidak memberi perlindungan terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja, dengan alasan karena sudah diatur didalam perjanjian kerja. hal ini sangat merugikan bagi pekerja karena pekerja pada dasarnya mempunyai kedudukan yang begitu lemah dibandingkan kepada pengusaha.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum mengenai pekerja yang diPHK akibat menikah dengan sesama pekerja. (Studi di PT. Pertramina Persero K.L Yos Sudarso Medan). Untuk mengetahui kontrak perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan, mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja, mengetahui akibat hukum terhadap pekerja yang diPHK menikah dengan sesama pekerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis empiris menggunakan data primer dan data skunder. yang berupa bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku darn penelusuran secara langsung dan penelusuran kepustakaan, dan sumber lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang diPHK akibat menikah dengan sesama pekerja. (Studi di PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan). kontrak perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan adalah perjanjian dalam bentuk tertulis yang berisi aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan, perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja pengaturan hukum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. akibat hukum terhadap pekerja yang diPHK menikah dengan sesama pekerja yaitu pekerja menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan akibatnya pekerja akan dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja yang di PHK.

KATA PENGANTAR



Assalamual'aikum, Wr.Wb.

Segala puji dan syukur diucapkan kehadirat Allah SWT. Berkat Rahmat dan Karunia-Nya pada akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) di Fakultas Ilmu Hukum dan Ilmu Hukum Jurusan Konsentrasi Hukum Perdatata pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang di PHK Akibat Menikah dengan Sesama Pekerja”**.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka untuk itu dengan besar hati dan dengan tangan terbuka menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari para pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Dalam menyelesaikan laporan Skripsi ini penulis banyak menerima bantuan serta dorongan dari semua pihak baik bantuan moral maupun materil. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus kepada :

Teristimewa kepada Ayahanda **Mardisam**, dan Ibunda **Nurhayati** yang telah banyak memberikan bantuan moral dan materil, dorongan semangat sehingga terselesainya Skripsi ini.

Kepada Bapak **Dr. Agussani, M.AP.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Ibu **Ida Hanifah, SH., M.H.**, selaku Dekan

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bapak **Faisal, SH., M.Hum**, dan Bapak **Zainuddin, SH., M.H**, selaku wakil Dekan I dan wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bapak **Faisal Riza, SH., MH**. Selaku Kepala Bagian Hukum Perdata. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu meluangkan waktu dan menyalurkan ilmunya kepada penulis.

Ibu **Ida hanifah, SH., M.H.**, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi penulis dengan ikhlas membantu dan mengajari dari penyusunan skripsi ini tanpa Ibu skripsi ini tidak akan selesai. Ibu **Ike Sumawaty, SH., M.H.**, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini tanpa ibu skripsi ini tidak akan selesai. Kepada Staff Pengajar dan pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kepada yang tersayang **Ronggur Al-Rasyed** yang selalu mensupport penulis dalam pembuatan skripsi ini. Kepada teman-teman seperjuanganku **Ola Azzura, Amanda Sharfina, Hervina Aulia, Siti Aisyah, Harvy Gusman, Cut Qory Vianina, Muhammad Hanafi, Muhammad Bagas Pratama, Danu Aji, Aprilia Herlin, Mina Sari Harahap, Putri Rahima, Chairunnisa**, yang selalu memberikan semangat dan selalu ada saat penulis dalam keadaan suka dan duka. Kepada seluruh sahabat-sahabat Fakultas Hukum angkatan 2014, terkhusus anak Perdata A-2 (Sore) dan E-2 (Sore) yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sama-sama saling berjuang dan saling memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa isi skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang diharapkan oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mohon kritik dan saran yang sifatnya membangun dan guna melengkapi kesempurnaan skripsi ini, yang kelak dapat berguna untuk semua pihak.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2018
Penulis

NIRWANA RESTI
NPM:1406200532

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	5
C. Metode Penelitian.....	5
D. Definisi Operasional.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Perlindungan Hukum	10
B. Pengertian Pekerja.....	15
C. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	19
D. Pengertian Akibat menikah dengan sesama pekerja	28
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Kontrak Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan	30
B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Menikah dengan Sesama Pekerja.....	42
C. Akibat Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama Pekerja.....	57

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam konteks ini, permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan salah satu masalah yang cukup pelik bagi Negara berkembang termasuk Indonesia. Pemerintah selaku regulator dan pemegang kepentingan terhadap pembangunan ekonomi, dalam hal ini yang melibatkan tenaga kerja sebagai komponen sumber daya manusia. Pembangunan ekonomi membutuhkan dukungan dari tenaga kerja atau buruh yang massal, namun disisi lain, apabila pemerintah gagal dalam mengelola tenaga kerja dan lingkungan yang terkait, baik secara langsung, maupun tidak langsung dengan tenaga kerja, maka pemerintah akan dianggap gagal dalam mengelola pembangunan ekonomi nasional. Banyak pemimpin negara yang jatuh dari tampuk kekuasaan hanya karena gagal dalam mengelola tenaga kerja atau buruh.¹

Pekerja sebagai warga Negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak mengeluarkan pendapat berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan

¹ Suwatno, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta, halaman 282

menjadi anggota serikat pekerja.²

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi social ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari Negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.³

Pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁴

Pelaksanaan hubungan kerja tersebut sering terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. apabila tidak bisa diselesaikan dengan baik akan menimbulkan sesuatu yang tidak diharapkan seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor lain. Maka dari itu hal ini sangat merugikan bagi pekerja karena pekerja pada dasarnya mempunyai kedudukan yang begitu lemah dibandingkan kepada pengusaha.

Melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha tidak bisa sewenang wenang, artinya harus terdapat alasan dan dasar serta bukti yang kuat bahwa telah

²Sugi Arto,” Hukum dan Undang Undang”, melalui <http://artonang.blogspot.co.id/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html> di akses pada Rabu 29 November 2017 pukul 23:02 Wib.

³ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 13

⁴ Erik, dkk. Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Pustaka Mahardika, halaman 8

terjadi pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Untuk melakukan PHK, pengusaha harus mengacu kepada Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat mem-PHK karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat. Namun terdapat beberapa perusahaan yang melakukan PHK dengan alasan bahwa pekerja mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan. PHK tersebut dapat membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dan perlu ditinjau lagi mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:⁵ dan huruf (d) pekerja/buruh menikah.

Aturan tentang larangan PHK yang tercantum dalam Pasal 153 tersebut maka pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan pekerja menikah dan pekerja mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan tidak dapat diterima dan batal demi hukum sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (2). Oleh karena itu pengusaha wajib hukumnya mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Perlindungan sangat penting untuk mengetahui bagaimana perlindungan terhadap pekerja khususnya pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan.

⁵ Erik, *Op, Cit.*, halaman 8

Berdasarkan latar belakang di atas fenomena tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan ikatan pernikahan sesama pekerja di satu perusahaan yang sama, perlu diangkat menjadi karya tulis untuk mendeskripsikan judul **“Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Menikah dengan Sesama Pekerja”**

1. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kontrak perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan?
- b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja?
- c. Bagaimana akibat hukum terhadap pekerja yang diPHK menikah dengan sesama pekerja?

2. Faedah Penelitian

Faedah penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang hukum khususnya menyangkut tentang Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Menikah dengan Sesama Pekerja.

- b. Manfaat secara praktis, dapat menambah wawasan bagi peneliti dan bagi perusahaan yang bersangkutan agar dapat mengurangi PHK khususnya terhadap tenaga kerja yang menikah dengan sesama pekerja.

B. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. untuk mengetahui, kontrak perjanjian antara perusahaan dengan pekerja dalam hubungan pernikahan antar sesama pekerja.
2. Untuk mengetahui, perlindungan hukum terhadap pekerja yang diPHK akibat menikah dengan sesama pekerja.
3. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap pekerja yang diPHK menikah dengan sesama pekerja.

C. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan salah satu faktor suatu permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara utama yang bertujuan untuk mencapai tingkat penelitian ilmiah sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian maka metode penelitian yang akan dilakukan meliputi:

1. Sifat Penelitian

Untuk melakukan penelitian ini, berdasarkan judul dan rumusan masalah, maka peneliti menggunakan sifat penelitian deskriptif analitis yang mengarah kepada penelitian yang bertitik tolak dari permasalahan dengan

melihat kenyataan yang terjadi di lapangan, kemudian menghubungkannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. penelitian ini dititik beratkan kepada penelitian hukum yuridis empiris dengan mengambil lokasi di PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan.

2. Sumber Data

Untuk melakukan penelitian ini adalah bersumber pada data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dipeoleh secara langsung dari penelitian di PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan. Sedangkan Data skunder terdiri dari beberapa bahan hukum, diantaranya:

- a. Bahan Hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan , Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, Kitab Undang-Undang Hukum perdata.
- b. Bahan Hukum sekunder terdiri atas buku-buku , karya ilmiah , jurnal ilmiah dan tulis-tulisan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Bahan Hukum tersier terdiri atas bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia dan internet.

3. Alat Pengumpul Data

Pengumpul data digunakan metode:

- a. Penelitian lapangan yaitu melalui wawancara. Sehubungan dengan sifat penelitian yang merupakan penelitian yuridis empiris, maka untuk memperoleh data yang mendukung, alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah wawancara dengan salah satu pihak. Dengan narasumber yaitu Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan. Serta didukung dengan mengumpulkan data tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja.
- b. Penelitian kepustakaan yang di peroleh dari beberapa literature berupa buku-buku ilmiah, peraturan perundang-undangan dan dokumentasi lainnya seperti jurnal, internet serta sumber-sumber teoritis lainnya yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja.

4. Analisis Data

Analisis data adalah merupakan tahap yang paling penting dan menentukan dalam penulisan skripsi. Melalui proses penelitian itu diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan di olah. Untuk dapat memecahkan permasalahan yang ada serta untuk dapat menarik kesimpulan dengan memanfaatkan data-data yang

telah dikumpulkan, maka hasil penelitian dalam penelitian ini terlebih dahulu dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/ konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori.

Berdasarkan judul peneliti diatas : Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Menikah dengan Sesama Pekerja, sehingga secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Perlindungan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan terhadap pekerja khususnya pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan.⁶
2. Pekerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷
3. PHK yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang

⁶No Name, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 06 Desember 2017, Pukul 13.00 WIB.

⁷Erik, *Op, Cit.*, halaman 2

disebabkan karena suatu keadaan tertentu, karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁸

4. Akibat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dampak yang mengakibatkan munculnya akibat hukum terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Dan Akibat hukum yang dimaksud adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum. Suatu hubungan hukum memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga kalau dilanggar akan berakibat.⁹
5. Menikah yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu perkawinan ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Yang dimaksud ikatan perkawinan dalam penelitian ini adalah ikatan perkawinan yang terjadi antara pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan.¹⁰

⁸ Joni Bambang. Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, halaman 299

⁹ Soedjono Dirdjosisworo. Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 131

¹⁰ Undang-Undang R.I. Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan dan kompilasi hukum islam, Bandung: Citra Umbara, halaman 2

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.

Menurut Soepomo, Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹¹

¹¹ Joni Bambang, *Op, Cit.*, halaman 263

Perlindungan Hukum menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan memiliki arti Tempat berlindung dan Hal (perbuatan, dan sebagainya) memperlindungi. Dalam hal ini Perlindungan hukum memiliki arti memberikan perlindungan terhadap subyek hukum agar terlindungi dengan perangkatperangkat hukum.¹²

Dengan kata lain, perlindungan hukum merupakan upaya memberikan perlindungan secara hukum agar hak-hak maupun kewajiban dapat dilaksanakan pemenuhannya. Hukum merupakan salah satu instrumen yang dapat dipakai untuk tercapainya tujuan perlindungan tersebut. Oleh karena itu Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Pengertian tersebut mengundang beberapa ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya:

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
2. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan

¹² No Name,"pengertian perlindungan hukum" <http://www.suduthukum.com/2015/11/pengertian-perlindungan-hukum.html> diakses pada tanggal 23 januari 2018, Pukul 13.00 wib.

terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

3. Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.
4. Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.
5. Menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹³

Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

¹³No Name "Pengertian perlindungan hukum" Diakses melalui, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> pada tanggal 06 Desember 2017, Pukul 13.00 wib.

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat

tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.¹⁴

Hakikat Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan ketentuan pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dan Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.¹⁵

Adapun Dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut imam soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalanin hubungan kerja. Masa ini sering disebut masa pra penempatan atau pengerahan.

2. Bidang hubungan kerja

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubunga kerja dengan pengusaha. hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

¹⁴ No Name, "PerlindunganHukum" <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 06 Desember 2017, Pukul 13.00 WIB.

¹⁵ Erik, *Op, Cit.*, halaman 7

3. Bidang kesehatan kerja

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalankan hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya.

4. Bidang keamanan kerja

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan pada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan bagi pekerja.

5. Bidang jaminan sosial buruh

Bidang jaminan sosial buruh, telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹⁶

B. Pengertian Pekerja

Secara umum pekerja/buruh adalah warga negara yang mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hal untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat buruh.¹⁷

Pekerja merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan karena tanpa adanya pekerja perusahaan tidak akan bisa berjalan sebagaimana mestinya dalam

¹⁶ Asri Wijayanti, *Op, Cit.*, halaman 11

¹⁷ Sugi Arto, " Hukum dan Undang Undang" , melalui <http://artonang.blogspot.co.id/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html> di akses pada Rabu 29 November 2017 pukul 23:02 Wib.

menghasilkan barang dan ataupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Pekerja berarti setiap orang yang melakukan pekerjaan.

Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka (2) menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka (3) menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸ Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Adapun Tujuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja /Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 angka

¹⁸ Erik, *Op, Cit.*, halaman 2

(17) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.¹⁹

Sesuai dengan Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.²⁰

Adapun terdapat Fungsi serikat pekerja/buruh yang dimana Fungsi serikat pekerja/buruh selalu dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintahan. Pengertian itu memuat semua aspek hubungan kerja yang terdiri atas:

1. para pelaku: pekerja, pengusaha, pemerintah;
2. kerja sama: manajemen-karyawan;

¹⁹ Sugi Arto, " Hukum dan UndangUndang", <http://artonang.blogspot.co.id/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html> di akses pada Rabu 29 November 2017 pukul 23:02 Wib.

²⁰ Erik, *Op, Cit.*, halaman 4

3. perundingan bersama: perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan;
4. kesejahteraan: upah, jaminan sosial, pension, keselamatan dan kesehatan kerja, koperasi, pelatihan kerja;
5. perselisihan industrial: arbitrase, mediasi, mogok kerja, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja.

Fungsi serikat pekerja/buruh dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Fungsi berasal dari kata function, artinya *something that performs a function: or operation*. Fungsi dapat pula diartikan jabatan (pekerjaan) yang dilakukan. jika ketua tidak ada maka wakil ketua melakukan fungsi ketua. Fungsi adalah kegunaan suatu hal berfungsi artinya berkedudukan, bertugas sebagai menjalankan tugasnya. Fungsi serikat pekerja/buruh dengan demikian dapat diartikan sebagai jabatan, kegunaan, kedudukan dari serikat pekerja/buruh.²¹

Adapun Hak dan Kewajiban Pengusaha dengan Pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses produksi.
2. Pengusaha perlu menjamin pemberuan imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh pekerja dan sesuai dengan kemajuan yang dicapai oleh perusahaan.

²¹ Sugi Arto, " Hukum dan UndangUndang", <http://artonang.blogspot.co.id/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html> di akses pada Rabu 29 November 2017 pukul 23:02 Wib.

3. Pekerja harus memiliki kesadaran dalam turut bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.²²

C. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah di sepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.²³

Pemutusan hubungan kerja adalah sebagai langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu, karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.²⁴

Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) (*sparation*) memiliki kesamaan dengan pemberhentian atau pemisahan karyawan dari suatu organisasi. Para ahli pun memberikan pandangan tersendiri terkait PHK sebagai berikut:²⁵

1. Menurut Tulus (1993), pemutusan hubungan kerja (*separation*) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat.

²² Amin Widjaja Tunggal. 2014, Mengenal Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Harvarindo, halaman 7.

²³ Zainal Asikin. 2014. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. halaman 173

²⁴ Joni Bambang, *Op, Cit.*, halaman 299

²⁵ "brankaseverest,"pemutusan hubungan kerja". Melalui <https://brankaseverest.wordpress.com/artikel/pemutusan-hubungan-kerja/> diakses pada tanggal 25 januari 2018, pukul 15:05 wib.

2. Menurut Hasibuan (2001) pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan).

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pemberhentian karyawan dari suatu perusahaan sehingga antara karyawan dan perusahaan(organisasi) tidak ada hubungan lagi.

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh. Karena itulah pemutusan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan: "Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan".
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak diperbolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian

pula dengan hubungan kerja, pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikehendakinya; bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

3. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan

Dalam hal ini yang paling sering terjadi baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spirituil seharusnya pemutusan hubungan kerja tidak perlu terjadi.²⁶ Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (25) menyatakan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.²⁷

²⁶ Erik, *Op, Cit.*, halaman 5

²⁷ *Ibid.*, halaman 5

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi dibadan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁸

Terkait dengan hal tersebut, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu yang sensitif dalam pengelolaan tenaga kerja. Semakin banyak terjadi PHK, sudah dapat dipastikan masyarakat akan kehilangan pekerjaan, sehingga tingkat kesejahteraan masyarakat akan menurun. Bagi masyarakat (pekerja), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian, karena akan menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan yang selama ini digunakan untuk kebutuhan hidup. Oleh sebab itu, Pekerja yang di PHK mereka dan dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK.²⁹

Hakikat PHK bagi buruh awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan

²⁸ Asri Wijayanti, *Op, Cit.*, halaman 158

²⁹ Suwatno, *Op, Cit.*, halaman 282

hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.³⁰ . Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) yaitu Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serkat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Ayat (3) Dalam hal perundingan sebagai mana dimaksud dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan dalam praktiknya PHK dilakukan karena telah berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama namun hal tersebut tidak menimbulkan suatu masalah antara kedua belah pihak, namun hal ini berbeda jika terjadi suatu PHK sedangkan belum berakhir waktu yang ditetapkan atau terjadi perselisihan antara kedua belah pihak yakni pihak pekerja dan pengusaha. Maka dari itu hal ini sangat merugikan bagi pekerja karena pekerja pada dasarnya mempunyai kedudukan yang begitu lemah

³⁰ Asri Wijayanti, *Op, Cit.*, halaman 159

dibandingkan kepada pengusaha. Dan perlu ditinjau lagi mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

(1) pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah.
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.³¹

Aturan tentang larangan PHK yang tercantum dalam pasal 153 tersebut maka pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan pekerja menikah dan pekerja mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan tidak dapat diterima dan batal demi hukum sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (2). Oleh karena itu pengusaha wajib hukumnya mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Untuk melakukan PHK pengusaha tidak bisa begitu saja melakukan PHK tanpa memberikan hak-

³¹ Erik, *Op, Cit.*, halaman 8

hak PHK atau kompensasi yakni sebagaimana tercantum dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Perusahaan mensyaratkan pekerja atau buruh tidak boleh mempunyai pertalian darah atau perkawinan dengan pekerja lain dalam satu perusahaan dan menjadikan hal itu sebagai alasan pemutusan hubungan kerja tidak sejalan dengan norma Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 Hak Asasi Manusia. Pasal 28 D Ayat 2 “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia mempunyai hak untuk bekerja. Setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya. Setiap orang juga berhak bekerja pada setiap perusahaan, maupun institusi yang tentunya setiap orang tersebut juga mempunyai hak untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja tersebut, misalnya perlakuan yang adil yaitu tanpa adanya perbedaan status, suku, maupun keyakinan, dan perlakuan yang layak seperti setiap karyawan atau pegawai mendapat jaminan-jaminan dalam pekerjaannya, seperti jaminan kesehatan yaitu pengobatan, jaminan hari tua yaitu jaminan purna kerja, sehingga setiap pekerja merasa tenang atas jaminan kerja

yang diberikan oleh pemberi kerja, dan berhak mendapatkan penghidupan yang terbaik dalam kehidupannya.³²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf d yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh menikah dan huruf f yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Artinya, pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ikatan perkawinan. Atau dengan kata lain, pengusaha dilarang memberlakukan larangan pernikahan antar sesama pekerja dalam suatu perusahaan.

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir yaitu apabila Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya dapat memperoleh uang penggantian hak. Bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai

³² No Name, "hukum online". Melalui <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl5448/larangan-pernikahan-sesama-pekerja-dalam-satu-perusahaan> diakses pada tanggal 26 januari 2018, pukul 12:19 wib.

dengan ketentuan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Hubungan kerja dapat di putus dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Putus karena hukum
2. Pekerja meninggal dunia
3. Diputus atas kemauan pengusaha
4. Diputus atas kemauan pekerja

D. Pengertian Akibat menikah dengan sesama pekerja

Akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum. Suatu hubungan hukum memberikaan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga kalau dilanggar akan berakibat.³³

Akibat menikah dengan sesama pekerja pekerja yaitu Dalam pelaksanaan hubungan kerja sering terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan perusahaan. Salah satunya adalah pekerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja) akibat menikah dengan sesama pekerja. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan adalah PHK (pemutusan hubungan kerja) yang dimana itu adalah kehendak berasal dari perusahaan namun dalam hal melakukan PHK perusahaan tidak bisa sembarangan untuk melakukan PHK terhadap pekerja artinya harus ada alasan dan dasar bukti yang kuat bahwa telah terjadi pelanggaran atau kesalahan yang dibuat oleh pekerja.

³³ Soedjono Dirdjosisworo. Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 131

Akibat yang sering terjadi dalam pernikahan sesama pekerja dalam satu perusahaan selalu berujung pemutusan hubungan kerja, maka dari itu sangat perlu perlindungan hukum terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Sehingga PHK bukanlah jalan terakhir. Karena, dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain).
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penganntinya.³⁴

³⁴ Zaeni Asyhadie. 2013, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 202

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kontrak Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan

Istilah Kontrak berasal dari bahasa Inggris, yaitu *contracts*. Sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *overeenkomst* (perjanjian). Pengertian perjanjian dapat dilihat di Pasal 1313 KUH Perdata. Suatu Perjanjian adalah Perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.³⁵

Lahirnya perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan disebabkan oleh adanya Asas Konsensualitas, yaitu bahwa suatu perjanjian dan perikatan yang timbul telah lahir sejak detik tercapainya kesepakatan, selama para pihak dalam perjanjian tidak menentukan lain. Asas ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata mengenai syarat-syarat sahnyanya perjanjian. Dan didukung oleh Asas Kebebasan Berkontrak, yaitu bahwa para pihak dalam suatu perjanjian bebas untuk menentukan materi/isi dari perjanjian sepanjang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan kepatutan. Asas ini tercermin jelas dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.³⁶

³⁵ Salim H.S. 2011, *Hukum Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 25

³⁶ R. Subekti. 1999, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita, halaman 342

Suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

a. Adanya pekerjaan

Yang dimaksud dengan adanya pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).

b. Adanya unsur dibawah perintah

Dengan adanya unsur dibawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya.

c. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura).

d. Adanya waktu

Unsur waktu dalam hal ini adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja.³⁷

Dari peristiwa ini, timbul suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang disebut Perikatan yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-

³⁷ Aloysius Uwiyono, dkk. Asas-asas Hukum Perburuhan, Jakarta: Rajawali Pers, halaman 55

masing pihak, Dan Perjanjian merupakan sumber perikatan. Ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja diperusahaan adalah ketentuan hukum perburuhan, khususnya ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian, yang melibatkan dua pihak yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang di adakan. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang menjadi pusat dari hukum perburuhan adalah perjanjian kerja.³⁸

Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja, Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak satu mengikatkan dirinya pada pihak lain.³⁹ Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan. Kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan ialah perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja.

Adapun Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. kesepakatan kedua belah pihak.

³⁸ Aloysius Uwiyono, *Op, Cit.*, halaman 50

³⁹ Danang Sunyoto. Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, halaman 93

2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku.⁴⁰

Dengan ditandatanganinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha tersebut lahir dari hubungan hukum yang berasal dari perjanjian kerja.⁴¹

Adapun Pihak-pihak dalam perjanjian ketenagakerjaan yaitu:

- a. Pekerja
- b. Pengusaha/pemeberi kerja
- c. Organisasi pekerja
- d. Organisasi pengusaha
- e. Pemerintah

Bentuk-bentuk kontrak dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tertulis dan lisan. Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan. Sedangkan perjanjian lisan yaitu suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cuku kesepakatan para pihak).

Ada tiga bentuk perjanjian tertulis, sebagaimana dikemukakan berikut ini:

1. perjanjian dibawah tangan yang ditanda tangi para pihak yang

⁴⁰ Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan , tanggal 24 Januari 2018

⁴¹ Broto Suwiryono. Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, halaman

bersangkutan saja. Perjanjian itu hanya mengikat para pihak dalam perjanjian, tetapi tidak mempunyai kekuatan mengikat pihak ketiga. Dengan kata lain, jika perjanjian tersebut disangkal pihak ketiga maka para pihak atau salah satu pihak dari perjanjian itu berkewajiban bukti-bukti yang diperlukan untuk membuktikan bahwa keberatan pihak ketiga dimaksud tidak berdasar dan tidak dapat dibenarkan.

2. Perjanjian dengan saksi notaris untuk melegalisir tanda tangan para pihak. Fungsi kesaksian notaris atas suatu dokumen semata-mata hanya untuk melegalisir kebenaran tanda tangan para pihak. Akan tetapi, kesaksian tersebut tidak lah mempengaruhi kekuatan hukum dari isi perjanjian. Salah satu pihak mungkin saja menyangkal isi perjanjian. Namun, pihak yang menyangkal itu adalah pihak yang harus membuktikan penyangkalannya.
3. Perjanjian yang dibuat dihadapan dan oleh notaris dalam bentuk akta notariel. Akta notariel adalah akta yang dibuat dihadapan dan dimuka pejabat yang berwenang untuk itu. Pejabat yang berwenang untuk itu adalah notaris, camat, PPAT, dan lain-lain. Jenis dokumen ini merupakan alat bukti yang sempurna bagi para pihak yang bersangkutan maupun pihak ketiga.⁴²
4. Adapun fungsi dari kontrak ini yaitu fungsi yuridis dan fungsi ekonomis. Fungsi yuridis kontrak adalah dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Sedangkan fungsi ekonomis adalah

⁴² Salim H.S., *Op. Cit.*, halaman 42

menggerakkan (hak milik) sumber daya dari nilai penggunaan yang lebih rendah menjadi nilai yang lebih tinggi.⁴³ Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan dilakukan dalam bentuk tertulis . perjanjian kerja ini dilakukan secara tertulis dan sebagai acuan dalam bentuk peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Yang dimana surat perjanjian ini mengandung semua aturan perusahaan bagi pekerja dari peraturan itulah para pihak khususnya pihak pekerja harus mengikuti apa yang telah diatur dalam perjanjian tersebut yang dimana sebelumnya sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak tersebut. Sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu ayat (2) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan ayat (3) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Perjanjian baru sah dan karenanya akan menimbulkan akibat hukum jika dibuat secara sah sesuai dengan hukum yang berlaku. Perjanjian tersebut harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata.
6. Dengan dipenuhinya empat syarat yang disebutkan dalam Pasal tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.

Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan yaitu PT. Pertamina

⁴³ *Ibid.*, halaman 45

Persero K.L Yos Sudarso Medan adalah perjanjian dalam bentuk tertulis yang berupa aturan. Adapun kelebihan dari perjanjian tersebut yaitu:⁴⁴

- a. Untuk lebih mudah dalam hal pembuktian bila terjadi suatu perselisihan.
- b. Untuk lebih mudah dalam hal menentukan pihak yang terlibat dalam perjanjian.
- c. Untuk lebih mudah menentukan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tersebut.

Melihat surat Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan yaitu PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan adalah perjanjian dalam bentuk tertulis yang berisi aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri. Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan berisikan tentang Jenis Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan yaitu salah satunya terdapat pekerja menikah dengan sesama pekerja. Hal tersebut terdapat dan sudah diatur dalam perjanjian yang telah dibuat oleh perusahaan.

Dan bila pekerja yang melanggar ketentuan tersebut maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja. Berdasarkan wawancara saya dengan salah satu staff yaitu Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan, bahwa perjanjian kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam KUH Perdata Pasal 1320 yaitu untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu sebagai berikut:

⁴⁴ Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan , tanggal 24 Januari 2018

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri

Sepakat maksudnya adalah bahwa kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian, dengan kata lain mereka saling menghendaki sesuatu secara timbal balik. Adanya kemauan atas kesesuaian oleh kedua belah pihak yang membuat perjanjian, jadi tidak boleh hanya karena kemauan satu pihak saja, ataupun terjadinya kesepakatan oleh karena tekanan salah satu pihak yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak. Kesepakatan itu artinya tidak ada paksaan, tekanan dari pihak manapun, betul-betul atas kemauan sukarela pihak-pihak.

Terjadinya kata sepakat antara masing-masing pihak harus diberikan secara bebas atau tidak boleh ada paksaan, kekhilafan dan penipuan. Perjanjian terdapat Subjek dan Objek Perjanjian Kerja, yaitu yang menjadi subjek dalam perjanjian kerja adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang dibuatnya yaitu pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Sedangkan Objek Perjanjian Kerja adalah isi dari perjanjian itu yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Kesepakatan para pihak dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan dapat dilihat dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan yaitu PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan dengan pekerja yang menyebutkan:⁴⁵

- b. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua setuju untuk saling mengikatkan diri dalam suatu Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan

⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan , tanggal 24 Januari 2018

Perusahaan yang berlokasi di Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan. Terdapat Jenis Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan karena Pekerja menikah dengan sesama pekerja.

- c. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut kedua belah pihak sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja.

2. Kecakapan para pihak pembuat perjanjian

Subjek untuk melakukan perjanjian harus cakap merupakan syarat umum untuk melakukan perbuatan hukum secara sah, yaitu harus sudah dewasa, sehat akal pikiran dan tidak dilarang oleh suatu peraturan perundang-undangan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Subjek hukum terbagi dua, yaitu manusia dan badan hukum. Menurut Pasal 1329 KUH Perdata “setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan, jika ia oleh Undang-Undang tidak dinyatakan cakap”. jadi menurut ketentuan Pasal ini, semua orang di anggap mampu atau cakap untuk mengikatkan diri dalam suatu persetujuan. Hal ini memberikan kebebasan bagi setiap orang untuk melakukan perbuatan hukum yang dinyatakan oleh undang-undang. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan juga telah terpenuhi dalam perjanjian kerja di PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan.⁴⁶

3. Suatu Hal Tertentu

Suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah barang yang menjadi objek suatu perjanjian. Objek perjanjian adalah prestasi yang menjadi pokok perjanjian yang memberikan suatu, melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.

⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan , tanggal 24 Januari 2018

Menurut Pasal 1333 KUH Perdata “barang yang menjadi objek suatu perjanjian harus tertentu, setidak-tidaknya harus ditentukan jenisnya, sedangkan jumlahnya tidak perlu ditentukan asalkan saja kemudian dapat dihitung atau ditentukan”. Bahwa sesuatu yang diperjanjikan atau yang menjadi objek perjanjian harus jelas, dan dapat ditentukan jenisnya. Di dalam berbagai literature disebutkan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan telah dengan jelas disebutkan bahwa dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan yaitu :

- a. Bahwa pihak pertama adalah selaku pengusaha dalam suatu perusahaan .
- b. Bahwa pihak kedua adalah pekerja selaku pengelola perusahaan yang bekerja dalam perusahaan.

4. Suatu sebab yang halal

Pengertian sebab pada syarat keempat untuk sahnya perjanjian tiada lain daripada isi perjanjian. Jadi dalam hal ini harus dihilangkan salah sangka bahwa maksud sebab itu di sini adalah suatu sebab yang menyebabkan seseorang membuat perjanjian tersebut. Bukan hal ini yang dimaksud oleh Undang-Undang dengan sebab yang halal.

Sesuatu yang menyebabkan seseorang membuat suatu perjanjian atau dorongan jiwa untuk membuat suatu perjanjian pada dasarnya tidak dihiraukan oleh Undang-Undang. Undang-Undang hanya menghiraukan tindakan orang-orang dalam masyarakat. Adapun Hubungan kerja pekerja dengan perusahaan dalam perjanjian kerja, Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara

pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dan menerima upah, dan sebaliknya Pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Pekerja dengan Perusahaan yaitu PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan telah terjadi hubungan kerja sejak pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah dan begitu juga dengan pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dan menerima upah. Dari hal tersebut timbul dan telah terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.⁴⁷

Adapun terdapat Unsur-unsur perjanjian menurut Sudikno Mertokusumo, mempunyai tiga macam unsur yakni:⁴⁸

1. Unsur Essensilia adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada di dalam suatu perjanjian, unsur mutlak, dimana tanpa adanya unsur tersebut, perjanjian tidak mungkin ada. Dengan demikian unsur ini penting untuk terciptanya perjanjian, mutlak harus ada agar perjanjian itu sah sehingga merupakan syarat sahnya perjanjian. Misalnya, sebab yang halal merupakan essensialia untuk adanya perjanjian.
2. Unsur naturalia adalah unsur lazim melekat pada perjanjian, yaitu unsur yang tanpa diperjanjikan secara khusus dalam perjanjian secara diam-diam dengan sendirinya dianggap ada dalam perjanjian karena sudah merupakan bawaan atau melekat pada perjanjian. Dengan demikian, unsur ini oleh

⁴⁷ Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan , tanggal 24 Januari 2018

⁴⁸ Abdul Hakim. 2015. Hukum Perdata, Medan: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara,halaman184

undang-undang diatur tetapi oleh para pihak dapat disingkirkan. Jadi sifat unsur ini adalah *aanvullendrecht* (hukum mengatur). Misalnya, perjanjian jual beli.

3. Unsur *accidentalia* adalah unsur yang harus dimuat atau disebut secara tegas dalam perjanjian. Unsur ini ditambahkan oleh para pihak dalam perjanjian artinya undang-undang tidak mengaturnya. Dengan demikian unsur ini harus secara tegas diperjanjikan para pihak.

Perjanjian yang telah memenuhi syarat sah perjanjian dalam KUH Perdata tetap saja dapat berakhir sesuai ketentuan Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁴⁹

⁴⁹ Erik, *Op, Cit.*, halaman 24

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Menikah dengan Sesama Pekerja

Hukum berfungsi sebagai perlindungan bagi kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, maka hukum harus dilaksanakan. Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan, dan memperoleh kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan.⁵⁰

Dasar hukum ketenagakerjaan adalah memberi perlindungan terhadap para tenaga kerja, yang menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha, dan perselisihan yang mengakibatkan gejolak sosial. Dan merupakan bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁵¹

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan pemutusan hubungan kerja. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di PHK.⁵²

⁵⁰ Broto Suwiryono, *Op, Cit.*, halaman 144

⁵¹ Joni Bambang, *Op, Cit.*, halaman 75

⁵² Asri Wijayanti, *Op, Cit.*, halaman 167

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.⁵³

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama (Pasal 27 UUD). Secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang. Secara yuridis, buruh memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya buruh memiliki kedudukan yang sama didepan hukum dengan majikan, tetapi secara sosiologia, kedudukan buruh tesubordinasi oleh majikan yang artinya majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan.⁵⁴

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbal balik, hal-hal yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhi, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah merupakan

⁵³ Joni Bambang, *Op, Cit.*, halaman 263

⁵⁴ *Ibid.*, halaman 67

kewajiban pekerja. Pada umumnya yang menjadi kewajiban pengusaha, ketentuannya diatur di dalam kaidah heteronom yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka melindungi pekerja di perusahaan. Apabila ingin diatur lebih khusus terkait perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaan, maka ketentuannya biasanya diatur dalam kaidah otonom, yaitu melalui perundingan untuk menyusun perjanjian kerja bersama atau diatur sendiri di dalam peraturan perusahaan. Kewajiban pengusaha untuk mengupayakan agar pekerja mendapat jaminan ketika melakukan pekerjaan, jaminan dimaksud yaitu adanya kepastian kelangsungan hubungan kerja, upah dan jaminan sosial serta perlindungan terhadap pekerja.⁵⁵

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. UUKK menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Adapun upaya tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pembinaan

Upaya pencegahan PHK yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah melakukan pembinaan terhadap pekerja.

Bentuk pembinaannya adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi
- b. Memberikan peringatan kepada pekerja baik secara tertulis maupun lisan.

⁵⁵ Aloysius Uwiyono, *Op, Cit.*, halaman 50

2. Merumahkan Pekerja

Solusi lain yang dapat diambil untuk menghindari PHK adalah Merumahkan Pekerja. Upaya merumahkan pekerja merupakan salah satu solusi untuk mencegah PHK massal. Dua pilihan yang dapat dilakukan ketika merumahkan pekerja, yakni:

- a. Pekerja tetap mendapat upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan.
- b. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, maka harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya pekerja akan dirumahkan.⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan, Perusahaan tidak sama sekali memberi perlindungan terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja, dengan alasan karena sudah diatur didalam perjanjian kerja yang dikatakan dalam perjanjian tersebut bahwa jenis pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yaitu karena pekerja menikah dengan sesama pekerja. Perusahaan tetap akan melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja yang bersangkutan melanggarnya. Adapun hal yang dilakukan perusahaan sebelum melakukan PHK terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja yaitu:

⁵⁶ Agn. B. Nemen, Op, Cit., halaman 49

1. Perusahaan memberi surat peringatan terhadap pekerja untuk mengundurkan diri terlebih dahulu sebelum dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.
2. Apabila pekerja yang bersangkutan tidak peduli dengan surat tersebut, maka dengan terpaksa perusahaan memaksa pekerja tersebut untuk tetap meninggalkan perusahaan dan secara langsung akan di PHK.⁵⁷

Pekerja adalah warga negara yang mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hal untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak mengeluarkan pendapat. Pekerja sangatlah berpengaruh dalam suatu perusahaan banyak pekerja yang mengeluh karena hal semacam ini sering terjadi di era modern saat ini. Maka dari itu hal ini sangat merugikan bagi pekerja karena pekerja pada dasarnya mempunyai kedudukan yang begitu lemah dibandingkan kepada pengusaha. Dan perlu ditinjau lagi mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja. Dalam Pasal 153 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- (1) pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) secara terus-menerus;

⁵⁷ Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan , tanggal 24 Januari 2018

- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah.
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.⁵⁸

Perlu digaris bawahi pada ayat (1) huruf d yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh menikah dan huruf f yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. aturan tentang larangan PHK yang tercantum dalam pasal 153 tersebut maka pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan pekerja menikah dan pekerja mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan tidak dapat diterima dan batal demi hukum sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (2). Oleh karena itu pengusaha wajib hukumnya mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

⁵⁸ Erik, *Op, Cit.*, halaman 61

Dalam Pasal 153 Ayat 1 huruf f Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pasal tersebut mengatur soal larangan menikah dengan teman sekantor yang biasa diatur perusahaan.⁵⁹

Suatu perusahaan, tidak bisa menjadikan ikatan perkawinan antara pekerja atau buruh dalam satu perusahaan menjadi dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) walaupun sudah diatur didalam perjanjian kerja. Ketentuan perusahaan yang melarang perkawinan dengan teman sekantor ditambah ancaman PHK membuat posisi pihak perusahaan dan pekerja atau buruh menjadi tidak seimbang. Sebab, pekerja menjadi pihak yang berada dalam posisi lebih lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya posisi yang tidak seimbang tersebut, filosofi kebebasan berkontrak yang merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian menjadi tidak sepenuhnya terpenuhi.

Terdapat pada Ayat (1) huruf d yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh menikah dan huruf f yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam Pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Artinya, pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ikatan perkawinan. Atau dengan kata lain, pengusaha dilarang memberlakukan larangan pernikahan

⁵⁹*Ibid.*, halaman 62

antar sesama pekerja dalam suatu perusahaan. Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dan Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁶⁰

Melakukan PHK pengusaha tidak bisa begitu saja melakukan PHK tanpa memberikan hak-hak PHK atau kompensasi yakni sebagaimana tercantum dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.⁶¹

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Ada 4 komponen kompensasi yang dapat diterima oleh pekerja yang di PHK, yaitu:

1. Uang Pesangon
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
3. Uang Penggantian Hak
4. Uang Pisah

⁶⁰ Erik, *Op, Cit.*, halaman 7

⁶¹ *Ibid.*, halaman 63

Untuk itu perlu diketahui komponen perhitungan kompensasi PHK seperti berikut ini:

- a. Upah Pokok yang diterima setiap bulan
- b. Semua tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya.⁶²

Selanjutnya mengenai ketentuan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima diatur dalam Pasal 157 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

1. Upah pokok;
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pemberian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.⁶³

Pemberian kompensasi sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja, dipengaruhi oleh masa kerja pekerja/buruh yang di PHK. Menurut ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Untuk pemberian uang penghargaan masa kerja ketentuannya adalah sebagai berikut:

⁶² Agn. B. Nemen. Panduan Praktis menghitung pesangon, Jakarta: Forum Sahabat, halaman 54

⁶³ Erik, *Op, Cit.*, halaman 64

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, mendapatkan uang pesangon 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) atau lebih namun kurang dari 2 (dua) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih kurang dari 3 (tiga) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih namun kurang dari 4 (empat) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih namun kurang dari 5 (lima) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih namun kurang dari 6 (enam) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih namun kurang dari 7 (tujuh) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih namun kurang dari 8 (delapan) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih mendapatkan uang pesangon sebesar 9 (sembilan) bulan upah;⁶⁴

Untuk pemberian uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 Ayat (3)), ketentuannya adalah:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih namun kurang dari 6 (enam) tahun, mendapatkan uang penghargaan kerja sebesar 2 (dua) bulan upah;

⁶⁴ Erik, *Op, Cit.*, halaman 63

- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih namun kurang dari 9 (Sembilan) tahun, mendapatkan uang penghargaan kerja sebesar 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih namun kurang dari 12 (dua belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan kerja sebesar 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih namun kurang dari 15 (lima belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan kerja sebesar 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih namun kurang dari 18 (delapan belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan kerja sebesar 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih namun kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih namun kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 10 (sepuluh) bulan upah;⁶⁵

Untuk pemberian uang penggantian hak yang seharusnya diterima diatur dalam Pasal 156 Ayat 4, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur

⁶⁵ Erik, *Op. Cit.*, halaman 63

- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja. Penggantian perumahan, dan pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁶⁶

Perusahaan di PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan, tetap melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja. Tetapi dalam hal kompensasi perusahaan tersebut akan memberikan kompensasi sesuai dengan jangka waktu berapa lama pekerja tersebut bekerja dan masing-masing golongan berebeda kompensasi. Pekerja yang di PHK tersebut yang sangat berpengaruh besar terhadap perusahaan misalnya tingkat kerajinan si pekerja sangatlah bagus, sikap pekerja juga sopan dan pekerja sering mendapat banyak penghargaan sehingga pekerja sangatlah berpengaruh besar karena terdapat keistimewaan yang ada pada dirinya, Perusahaan tetap melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana telah diatur dalam perjanjian yang dimana pekerja tidak boleh menikah/mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya. Sehingga apapun hal yang terkait diatas tidak sama sekali

⁶⁶ Erik, *Op, Cit.*, halaman 64

dihiraukan oleh perusahaan dan tidak dipertimbangkan karena tetap akan dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.⁶⁷

Perlindungan terhadap pekerja sangat berpengaruh juga terhadap Hak Asasi Manusia yang dimana terdapat dalam UUD 1945 Pasal 28 A yaitu setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Dan Pasal 28 B ayat (1) Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. dan ayat (2) Setiap orang berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Dan Pasal 28 D ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, Perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Dan ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁶⁸

Bila dalam hubungan kerja, ada dua pihak yang terkait dengan hubungan kerja, maka dengan ikut sertanya pemerintah dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, hubungannya menjadi tiga pihak (tripartit). Pemerintah sebagai pihak yang terkait langsung dalam hubungan kerja diharapkan dapat berperan netral guna memberikan perlindungan kepada pekerja dan sekaligus juga menjaga agar proses produksi dapat berkesinambungan.⁶⁹

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan , tanggal 24 Januari 2018

⁶⁸ Ani Sri Rahayu. Pendidikan Pancasila &Kewarganegaraan, Jakarta: Bumi Aksara, halaman 97

⁶⁹ Aloysius Uwiyono, dkk. *Op, Cit.*, halaman 69

Upaya hukum bagi pekerja yang di PHK, Apabila ternyata tidak mendapatkan haknya sebelum terbentuknya lembaga perselisihan hubungan industrial, berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata. Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui upaya bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat minta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja setempat.

Apabila Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja tidak diterima oleh salah atau kedua belah pihak maka dapat diajukan ke P4D atau ke P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah). Hal ini dapat diteruskan ke Menteri Tenaga Kerja guna memohon veto. Veto Menaker didasarkan pada pertimbangan keamanan dan stabilitas nasional. Apabila di antara putusan P4D atau P4P sudah dapat diterima oleh kedua belah pihak dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap maka dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri, supaya putusan itu dapat dijalankan.

Disamping itu, Upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja berdasarkan Pasal 1365 BW.

Sejak adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003 (L.N Tahun 2004, No. 6, TLN. No. 4356), upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartid, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau kepengadilan hubungan industrial.⁷⁰

C. Akibat Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama Pekerja

Akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum. Suatu hubungan hukum memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga kalau dilanggar akan berakibat.⁷¹ Setiap perjanjian yang dibuat oleh para pihak akan menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum adalah timbulnya hak dan kewajiban. Hak adalah suatu kenikmatan dan kewajiban adalah suatu beban.⁷²

Akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi pekerja dan keluarganya, bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.⁷³

⁷⁰ Asri Wijayanti, *Op, Cit.*, halaman 175

⁷¹ Soedjono Dirdjosisworo, *Op, Cit.*, halaman 131

⁷² Salim H.S., *Op, Cit.*, halaman 5

⁷³ Danang Sunyoto. Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha, Yogyakarta:

Peristiwa hukum adalah semua peristiwa atau kejadian yang dapat menimbulkan akibat hukum, antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan hukum.⁷⁴ Dilihat dari peristiwa hukum yang terjadi dalam hubungan kerja dalam arti kejadian hukum adalah setiap kejadian yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, salah satunya yaitu pemutusan hubungan kerja.⁷⁵

Dilihat dari peristiwa hukum yang terjadi dalam hubungan kerja, maka dapat dibedakan:

1. Peristiwa Hukum dalam arti Perilaku Hukum adalah suatu perilaku-perilaku yang dibatasi oleh kaidah-kaidah hukum perburuhan, misalnya membayar uang pesangon, memutuskan hubungan kerja, dan sebagainya.
2. Peristiwa Hukum dalam arti Kejadian Hukum adalah setiap kejadian yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, misalnya: kecelakaan kerja, pensiun, kematian buruh, dan sebagainya.
3. Peristiwa Hukum dalam arti Keadaan Hukum adalah setiap keadaan yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, misalnya: bekerja pada malam hari, bekerja setelah jam kerja, dan sebagainya.⁷⁶

Dalam pelaksanaan hubungan kerja sering terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan perusahaan. Salah satunya adalah pekerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja) akibat menikah dengan sesama pekerja. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan adalah PHK (pemutusan hubungan kerja) yang

⁷⁴ *Ibid.*, halaman 130

⁷⁵ Aloysius Uwiyono, Op, Cit.,halaman 11

⁷⁶ Aloysius Uwiyono, Op, Cit.,halaman 11

dimana itu adalah kehendak berasal dari perusahaan namun dalam hal melakukan PHK perusahaan tidak bisa sembarangan untuk melakukan PHK terhadap pekerja artinya harus ada alasan dan dasar bukti yang kuat bahwa telah terjadi pelanggaran atau kesalahan yang dibuat oleh pekerja. Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan menjelaskan tentang Akibat hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat menikah sesama pekerja Sering kali terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sudah diatur didalam perjanjian kerja, sehingga dampak atau akibatnya pun selalu berujung Pemutusan Hubungan Kerja tanpa ada solusi lain, seperti yang tertera dibawah ini ketakutan perusahaan kenapa melarang pernikahan sesama pekerja dalam satu perusahaan sehingga mengakibatkan suatu pemutusan hubungan kerja.

1. Menghindari adanya konflik pribadi yang berpotensi membuat lingkungan kerja jadi nggak kondusif, juga kinerjanya yang dikhawatirkan akan menurun.
2. Menghindari terbongkarnya rahasia profesional gara-gara pembicaraan antara suami istri di rumah.
3. Menghindari adanya unsur subyektivitas pada penerapan aturan di kantor maupun penilaian kinerja.
4. Menghindari terjadinya perselisihan hak.
5. Agar program kerja pada perusahaan tetap berjalan dengan lancar.

Alasan diatas adalah alasan yang sering terjadi di beberapa perusahaan yang memberlakukan aturan larangan pernikahan di satu perusahaan.⁷⁷

Hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat berjalan baik dan harmonis, namun tidak sedikit dalam hubungan tersebut terjadi konflik, sehingga menimbulkan perselisihan. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan industrial merupakan masalah yang sering terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang tidak bisa lepas dari kodratnya sebagai manusia. Manusia adalah makhluk social (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani.⁷⁸

Adapun hubungan industrial antara pekerja dengan pekerja, Hubungan industrial adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang termuat dalam suatu perjanjian kerja, yaitu berisi ketentuan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, dimana pekerja berhak menerima upah, sedangkan pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan

⁷⁷ Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan , tanggal 24 Januari 2018

⁷⁸ Broto Suwiryono, *Op, Cit.*, halaman 1

mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja /serikat buruh dalam suatu perusahaan.⁷⁹

Adapun jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, meliputi:

1. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak di penuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

Mengenai pengertian perselisihan hak yaitu suatu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, adalah akibat adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan atau penafsuran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah diatur

⁷⁹ Erik, *Op, Cit.*, halaman 161

dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁸⁰ Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan akibat Pekerja menikah dengan sesama Pekerja. Sehingga perselisihan pun timbul karena hal tersebut.

Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan sudah menetapkan suatu aturan yang dimuat dalam sebuah perjanjian, dan apabila pihak-pihak yang termasuk didalam perusahaan tersebut melanggar perjanjian tersebut karena pada awalnya sudah menyepakati dan bersedia apapun akibatnya yaitu jalan terakhir adalah dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja apabila pekerja tersebut melanggar, dalam hal ini pekerja yang menikah dengan sesama pekerja tetap harus di lakukan pemutusan hubungan kerja.⁸¹

Perusahaan memberikan surat peringatan untuk mengundurkan diri, maka dari itu wajib untuk pekerja yang bersangkutan untuk mengundurkan diri terlebih dahulu sebelum terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, jadi keringannya hanyalah sebatas mengundurkan diri saja, tetapi bagi pekerja mengundurkan diri dengan di PHK sama saja, sama-sama kehilangan pekerjaan. pekerja banyak yang tetap bekerja walaupun sudah mendapatkan surat peringatan, jika pekerja tersebut tetap bekerja dan tetap ingin mempunyai ikatan perkawinan dengan sesama pekerja, maka pekerja harus siap kehilangan pekerjaannya dengan dilakunnya

⁸⁰ Broto Suwiryono, *Op, Cit.*, halaman 4

⁸¹ Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan , tanggal 24 Januari 2018

suatu pemutusan hubungan kerja (PHK) karena sudah diatur dalam aturan perusahaan yang dimana isi dalam aturan tersebut yaitu adanya suatu pemutusan hubungan kerja dengan alasan Pekerja menikah dengan sesama pekerja. Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan mengatakan, walaupun sudah dikeluarkannya putusan mahkamah konstitusi, tidak berpengaruh oleh perusahaan karena perusahaan belum menerapkannya. Seharusnya diterapkan sekarang juga, tetapi sampai sekarang perusahaan belum menerapkannya.

Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan menjelaskan tentang Akibat hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja tetap akan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian dalam aturan perusahaan antara pihak-pihak yang ikut serta dalam terciptanya perjanjian tersebut. Dalam hal ini perusahaan tidak memberi perlindungan terhadap pekerja yang di PHK dan menimbulkan suatu akibat hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja disatu perusahaan dengan kata lain mempunyai satu ikatan hubungan perkawinan. Perusahaan tetap pada pendiriannya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja tersebut karena melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam perjanjian yang telah dibuat dan telah disepakati.⁸²

⁸² Hasil Wawancara dengan Pirma Joaqium Nainggolan, Staff Legal Contract Management di PT Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan , tanggal 24 Januari 2018

Para pekerja menilai berpotensi kehilangan pekerjaannya akibat menikah sesama pekerja dalam satu perusahaan karena hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Didalam perjanjian kerja diperusahaan PT. Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan. Menyatakan bahwa apabila pekerja menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan akibatnya pekerja harus mengundurkan diri apabila pekerja tersebut yang bersangkutan tidak mengundurkan diri maka dilakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan beranggapan apabila tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja maka akan menimbulkan suatu dampak negatif salah satunya pekerja menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan dapat mengurangi, bahkan menghilangkan, objektivitas kerja dari hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dan untuk bertujuan mencegah hal-hal negatif dilingkungan perusahaan. Perusahaan tidak mementingkan nasib pekerja walaupun pekerja tersebut adalah pekerja yang sangat berpotensi sehingga sering membuat perusahaan lebih maju, tetapi perusahaan tetap akan berdasarkan pada aturan perusahaan tersebut.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kontrak perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan adalah perjanjian dalam bentuk tertulis yang berisi aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri. Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja, Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak satu mengikatkan dirinya pada pihak lain. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, akibatnya pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka adakan. Kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan ialah perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja. Isi yang terdapat dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan berisikan tentang jenis Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan yaitu salah satunya terdapat pekerja menikah dengan sesama pekerja. Hal tersebut terdapat dan sudah diatur dalam perjanjian yang telah dibuat oleh perusahaan. Dan apabila pekerja yang melanggar

ketentuan tersebut maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat menikah dengan sesama pekerja Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan pemutusan hubungan kerja. Perlindungan adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan terhadap pekerja khususnya pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Tetapi, Perusahaan tidak sama sekali memberi perlindungan terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja, dengan alasan karena sudah diatur didalam perjanjian kerja yang dikatakan dalam perjanjian tersebut bahwa jenis pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan karena pekerja menikah dengan sesama pekerja. Dalam hal ini pekerja adalah warga negara yang mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hal untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak mengeluarkan pendapat, pekerja. Karena pekerja sangatlah berpengaruh dalam suatu perusahaan banyak pekerja yang mengeluh karena hal semacam ini sering terjadi di era modern saat ini. Maka dari itu hal ini sangat merugikan bagi pekerja karena pekerja pada dasarnya mempunyai kedudukan yang begitu lemah dibandingkan kepada pengusaha. Dasar hukum ketenagakerjaan adalah memberi perlindungan terhadap para tenaga kerja, yang menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha, dan perselisihan yang mengakibatkan gejolak sosial. Dan merupakan bagian dari

hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

3. Menikah yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu perkawinan ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Yang dimaksud ikatan perkawinan dalam penelitian ini adalah ikatan perkawinan yang terjadi antara pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan. Akibat hukum terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja adalah akibat akan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja, dengan alasan sudah diatur didalam perjanjian kerja, sehingga dampak atau akibatnya pun selalu berujung Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan. Akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi pekerja dan keluarganya, bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Peristiwa hukum adalah semua peristiwa atau kejadian yang dapat menimbulkan akibat hukum, antara pihak-pihak yang mempunyai hubungan hukum. Dilihat dari peristiwa hukum yang terjadi dalam hubungan kerja dalam arti kejadian hukum adalah setiap kejadian

yang dibatasi oleh kaidah hukum perburuhan, salah satunya yaitu pemutusan hubungan kerja

B. Saran

Berdasarkan hal-hal yang penulis temukan dalam penelitian mengenai Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Menikah dengan Sesama Pekerja, memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar para pihak yang akan mengadakan perjanjian yang sifatnya menyangkut larangan pernikahan dan adanya ikatan perkawinan , hendaklah di pikirkan terlebih dahulu agar tidak terjadi konflik yang timbul sehingga hubungan pekerja dengan pengusaha tidak baik, dan berujung pada pemutusan hubungan kerja. Dan perusahaan memberikan hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak mengeluarkan pendapat berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. serta memberikan perlindungan secara hukum agar hak-hak maupun kewajiban pekerja dapat dilaksanakan pemenuhannya. Dan dapat mengurangi pengangguran dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Sebaiknya mencegah agar tidak dilakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Agar pihak pihak dalam perusahaan dengan pekerja hubungannya tetap terjaga dengan baik dengan adanya ikatan atau hubungan erat seperti keluarga. Layaknya keluarga dalam hubungan kerja, dan menjadi harmonis, karena suatu hubungan yang harmonis maka bisa mencegah

konflik. Dan dalam pelaksanaan hubungan kerja tidak terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan perusahaan supaya tidak ada akibat hukum karna pekerja merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, perusahaan tidak akan berjalan apabila pekerja tidak ada. Perusahaan sebaiknya melakukan suatu kepastian hukum yaitu melakukan penelitian, apakah benar dan sangat jelas pekerja yang menikah dengan sesama pekerja selalu menimbulkan dampak negatif dalam lingkungan perusahaan, dan dapat membuat perusahaan rugi karena keberadaan pekerja yang menikah dengan satu perusahaan. Pekerja tidak akan kehilangan pekerjaannya, karena pekerja berada di posisi yang lemah, sehingga perusahaan lebih kuat, dalam hal ini tidak seimbang antara pihak perusahaan dengan pekerja.

3. Agar Perusahaan memikirkan nasib para pekerja, karena apabila pekerja kehilangan pekerjaan maka perusahaan kehilangan aset juga, karena pekerja adalah aset dalam suatu perusahaan, pekerja juga akan merasakan akan kehilangan mata pencaharian untuk keluarganya, karena untuk mencari pekerjaan yang baru tidaklah mudah dan tidak gampang. Pemerintah yang ikut serta dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tetap menjalankan fungsinya dengan sebaik mungkin. Agar dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Adapun upaya tersebut adalah dengan melakukan Pembinaan yaitu Upaya pencegahan PHK yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah melakukan pembinaan terhadap pekerja. Dan solusi lain

adalah merumahkan pekerja Solusi lain yang dapat diambil untuk menghindari PHK adalah Merumahkan Pekerja. Upaya merumahkan pekerja merupakan salah satu solusi untuk mencegah PHK.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdul Hakim. 2015. *Hukum Perdata*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.
- Agn. B. Nemen. *Panduan Praktis menghitung pesangon*. Jakarta: Forum Sahabat,.
- Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Amin Widjaja Tunggal. 2014. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo.
- Ani Sri Rahayu. 2014. *Pendidikan Pancasila &Kewarganegaraan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Asri Wijayanti. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Broto Suwiryo. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Danang Sunyoto. 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Erik, dkk. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Mahardika.
- Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia
- Salim H.S 2011. 2011. *Hukum Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soedjono Dirdjosisworo. 2012. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suwatno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Zaeni Asyhadie. 2013. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal Asikin. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

B. Peraturan PerUndang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang R.I. Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan dan kompilasi hukum islam, Bandung: Citra Umbara,

C. Internet

Sugi Arto,” Hukum dan Undang Undang” , melalui <http://artonang.blogspot.co.id/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html> di akses pada Rabu 29 November 2017 pukul 23:02 Wib.

No Name,”pengertian perlindungan hukum” <http://www.suduthukum.com/2015/11/pengertian-perlindungan-hukum.html> diakses pada tanggal 23 januari 2018, Pukul 13.00 wib.

No Name, “Perlindungan Hukum”, melalui <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 06 Desember 2017, Pukul 13.00 WIB.

No Name, “Serikat buruh pekerja”, melalui <http://artonang.blogspot.co.id/2016/01/serikat-buruhpekerja-pengertian-tujuan.html> diakses pada tanggal 06 Desember 2017, Pukul 13.00 WIB.

Brankaseverest, “pemutusan hubungan kerja”, Melalui <https://brankaseverest.wordpress.com/artikel/pemutusan-hubungan-kerja/> diakses pada tanggal 25 januari 2018, pukul 15:05 wib.

No Name,”hukum online”. Melalui <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl5448/larangan-pernikahan-sesama-pekerja-dalam-satu-perusahaan> diakses pada tanggal 26 januari 2018, pukul 12:19 wib.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul, Cerdas, Terpercaya

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : NIRWANA RESTI
NPM : 1406200532
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK
AKIBAT MENIKAH DENGAN SESAMA PEKERJA (Studi Di PT
Pertamina Persero K.L Yos Sudarso Medan)
PEMBIMBING I : IDA HANIFAH, S.H., M.H
PEMBIMBING II : IKE SUMAWATY, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
10-2-2018	Pengantar Skripsi		<i>[Signature]</i>
17-2-2018	Perbaikan Penulisan BAB I, BAB II, BAB III di selanjutnya dengan ketentuan skripsi		<i>[Signature]</i>
21-2-2018	Memeriksa hasil wawancara		<i>[Signature]</i>
26-2-2018	BAB IV PERBAIKAN LAGI		<i>[Signature]</i>
5-3-2018	ACC Lanjut ke Pembimbing I		<i>[Signature]</i>
6-3-18	Pengantar Skripsi		<i>[Signature]</i>
16-3-18	Bimbingan		<i>[Signature]</i>
20-3-18	Perbaikan lagi		<i>[Signature]</i>
22/3-18	Medan buku		<i>[Signature]</i>
23/3-18	Acc disjers Benyar		<i>[Signature]</i>

Diketahui Dekan

Pembimbing I

Pembimbing II

[Signature]
(IDA HANIFAH, S.H., M.H)

[Signature]
(IDA HANIFAH, S.H., M.H)

[Signature]
(IKE SUMAWATY, S.H., M.H)