



AKTUAL JUSTICE
JURNAL ILMIAH MAGISTER HUKUM
PASCASARJANA UNIVERSITAS NGURAH RAI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
 TENAGA KERJA YANG ADA HUBUNGAN
 KELUARGA DI TINJAU DARI DARI
 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

Ida Bagus Martha Teja Agastya¹, Anak Agung Ayu Ngurah Tini

Rusmini Gorda²

¹Universitas Pendidikan Nasional Graduate School Magister Hukum, e-mail:

idabagusmartha8@gmail.com

²Dosen Universitas Pendidikan Nasional, e-mail: tinirusmini@undiknas.ac.id

Abstract

Labor in Indonesia is one of the ways for the community to be able to obtain an economy and is an abundant human resource. Practically, the definition of labor and labor is only differentiated by age limits. A financial institution is also a business entity whose main assets are in the form of money and cashable assets such as movable and immovable objects. One form of the financial institution itself is a bank. A bank is a business entity that specifically operates in the financial sector, which is obtained from the owner of the bank and then distributed to the public by providing savings and loans or what is commonly known as credit loans in that way the community can improve their economy and life expectancy. Regarding marriage, in companies, both government and private companies, stipulate a clause that limits the right to enter into marriage between workers working in the company. Termination of employment on the grounds that there is a marriage bond between workers, which has been approved or has been signed at the time of signing the contract agreement before starting to work in a company.

Keywords: Labor, Company, Marriage

Abstrak

Tenaga kerja di Indonesia adalah salah satu bagi masyarakat untuk bisa mendapatkan ekonomi dan merupakan sumber daya manusia melimpah. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan tenaga kerja hanya dibedakan oleh batas umur. Lembaga keuangan juga merupakan suatu badan usaha yang kekayaan utamanya berupa uang dan aset yang dapat dicairkan seperti benda bergerak dan tidak bergerak. Salah satu bentuk dari lembaga keuangan itu sendiri adalah bank. Bank merupakan badan usaha yang khususnya berjalan dibidang keuangan yang didapat dari

pemilik bank itu kemudian disalurkan kepada masyarakat dengan cara memberikan simpan pinjam atau yang biasa dikenal dengan pinjaman kredit dengan cara itu masyarakat dapat menaikan perokonomian dan taraf hidupnya. Terkait perkawinan, dalam perusahaan baik perusahaan pemerintah, maupun swasta, menetapkan suatu klausul yang membatasi hak untuk melangsungkan perkawinan antara sesama pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja, yang telah disetujui atau telah ditandatangani pada waktu melakukan persetujuan tanda tangan kontrak sebelum memulai bekerja dalam satu perusahaan.

Kata Kunci : Tenaga kerja, Perusahaan, Perkawinan

1. Pendahuluan

Tenaga kerja adalah hal pertama yang sangat penting yang dapat menjalankan pembangunan serta dapat menopang kesejahteraan rakyat yang berdasarkan Pancasila. Tenaga kerja di Indonesia masih sangat banyak lowongan pekerjaan yang dibutuhkan pekerja/buruh sebagai lapangan pekerjaan, indikasi ini bisa dilihat di beberapa tempat masih sangat banyak pengangguran yang ada karena kurangnya lapangan pekerjaan.

Perusahaan yang ada dan berdiri disebabkan oleh faktor tenaga kerja yang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, dimana perusahaan yang besar dapat dilihat dari kesejahteraan pekerja/buruh dan terpelihara dedikasinya. Pemerintah dalam hal ini harus membuat peraturan agar pekerja/buruh dapat terlindungi dari perusahaan-perusahaan yang hanya ingin menguntungkan perusahaan saja tanpa memikirkan kesehatan atau keadaan pekerja/buruh itu sendiri.

Tenagakerja seperti Lembaga keuangan memiliki peranan yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara antara lain sebagai pengatur aliran uang, khususnya dalam transaksi pembayaran. Lembaga keuangan juga merupakan suatu badan usaha yang kekayaan utamanya dalam bentuk aset keuangan atau tagihan-tagihan seperti saham dan obligasi. Salah satu bentuk dari lembaga keuangan itu sendiri adalah bank. Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari pemegang

saham bank dan memberikan pinjaman kepada masyarakat yang biasa disebut pinjaman kredit maupun pembiayaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.¹

Sumber daya manusia atau bisa disebut dengan (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan/bank (disamping faktor lain seperti modal, material/bahan, metode kerja, dan lain sebagainya) bagi efektivitas berjalannya kegiatan untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga harus dikelola, dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Maka, SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja (fisik) tetapi kemampuan karyawan tersebut, bakat, kompetensi, ide, produktivitas, dan kinerja.²

Perusahaan dalam hal ini biasanya untuk menerima pekerja/buruh sebelum memulai bekerja pekerja/buruh biasanya disodorkan sebuah perjanjian kerja untuk ditandatangani oleh buruh/pekerja sesuai dengan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja didefinisikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Adapun isi dari perjanjian yang ditanda tangani oleh pekerja yaitu peraturan-peraturan dan tata tertib yang sudah ada dan berlaku dalam perusahaan. Peraturan Perusahaan merupakan salah satu contoh hukum otonom. Peraturan ini dibuat oleh perusahaan, tanpa melibatkan buruh. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang erat antara perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Peraturan Perusahaan ini harus memuat substansi minimal:

¹ Fahmi, I. (2014). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. h.2

² Adityawarman, Sanim, Sinaga. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor. Vol VI, No 1, April 2015. h. 35.

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Syarat-syarat pekerja yang dimaksud dalam perusahaan adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh di luar pengaturan dalam undang-undang.³ Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang diberikan oleh perusahaan dimana dalam isi perjanjian tersebut berisi aturan-aturan yang telah ada dalam perusahaan atau perkumpulan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban para pihak.⁴ Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu hak pekerja yang paling dasar dan dilindungi oleh undang-undang sesuai dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan". Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Kedaulatan sebuah negara dituangkan dalam konstitusi yang mengatur dasar-dasar bernegara dan jaminan atas hak dan kewajiban warga negaranya.

³ Djulmialdji, F.X. (2005). *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Sinar Grafika. h.,62-63

⁴ Definisi tersebut dapat ditemukan dalam Pasal 1 Angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Pekerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004

Terkait perkawinan, saat ini beberapa perusahaan baik perusahaan pemerintah, maupun swasta, menetapkan suatu klausul yang membatasi hak untuk melangsungkan perkawinan antara sesama pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Salah satu peraturan perundang-undangan yang mengatur pembatasan tersebut adalah pasal 153, huruf f, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mengizinkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja, sepanjang itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.⁵

Perusahaan disini memeberikan pembatasan kepada pekerja dimana pekerja tidak boleh melakukan perkawinan dengan sesama pekerja yang bekerja dalam satu atap perusahaan, dalam hal ini pekerja yang menikah dengan pekerja dalam satu atap perusahaan salah satunya harus mengundurkan diri dari suatu perusahaan. Jika salah satu pekerja tidak mematuhi atauran itu makan pekerja bisa berujung mendapatkan pemecatan atau biasa disebut dengan PHK oleh perusahaan itu sendiri, namun biasanya pihak perusahaan selalu memperingati pekerja/buruh untuk tidak melakukan perkawinan dengan pekerja lain sehingga pekerja tidan bekerja dengan suami/istri dalam satu atap perusahaan.

2. Metode Penelitian

Dalam hal ini Penulis menggunakan metode penelitian hukum empiris dimana hukum empiris ini biasanya dilakukan sesuai dengan kenyataan yang ada didalam lapangan dan juga Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada dalam suatu masyarakat, badan hukum,dan badan pemerintah

⁵ Undang-Undang R.I., No. 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan, L.N.R.I. Tahun 2003 No. 39, Pasal 153 huruf f

Penelitian hukum ini akan mengkaji perihal masih adanya suatu perusahaan yang melarang adanya pekerja yang memiliki hubungan sedarah, yang mana hal tersebut telah melanggar Putusan MK nomor 13/PUU-XV/2017 dan melanggar hak seseorang untuk bekerja

1) Data Primer

Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Data primer dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian langsung terjun kelapangan dan dengan cara wawancara secara langsung kepada narasumber.

2) Data Sekunder

Penelitian hukum juga menggunakan data sekunder yang memiliki kekuatan mengikat kedalam yang terdiri dari :

1. Bahan Hukum Primer

Merupakan bahan hukum-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia ;
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d) Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan pustaka yang berisikan informasi tentang bahan primer. Diperoleh melalui buku, karya ilmiah, artikel-artikel, serta peraturan perundang-undangan, bahan tertulis, dan internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum empiris yang penulis gunakan:

1. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan narasumber atau informan untuk mendapatkan sebuah informasi. Wawancara merupakan suatu teknik yang sering dan paling lazim digunakan dalam penelitian hukum empiris. Dalam kegiatan ilmiah, wawancara dilakukan bukan sekedar bertanya pada seseorang, melainkan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan permasalahan-permasalahan penelitian kepada narasumber. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini tidak berstruktur, artinya peneliti dapat melakukan pertanyaan kembali atas jawaban yang diberi narasumber dan narasumber menerangkan apa yang diketahui dari pengalaman sesuai apa yang pernah terjadi dan pernah dialami oleh narasumber, sehingga narasumber bisa memberikan informasi kepada penuli. jika dikemudian hari penulis telah mendapatkan informasi, penulis dapat mengadakan wawancara yang lebih berstruktur dan berdasarkan apa yang disampaikan oleh responden.
2. Dokumentasi terdiri atas tulisan-tulisan ilmiah serta surat-surat perusahaan. Data yang diperoleh penulis akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, kemudian dari hasil analisis tersebut akan dituangkan dalam bentuk penjelasan (deskriptif) dan penggambaran kenyataan atau kondisi objektif yang ditemukan di lokasi penelitian. Analisis Deskriptif Kualitatif yaitu menganalisis, menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan.

3. Hasil Dan Pembahasan

Tenaga kerja dalam hal ini hanya dibedakan sengan umur saja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa

tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁶ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Pengertian perusahaan menurut UU No 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 huruf b adalah setiap bentuk usaha yang tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berpendudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Jadi misalnya ada sebuah orang atau kelompok orang yang ingin mendapatkan laba dan dilakukan secara terus menerus di Negara Indonesia, maka organisasi tersebut disebut badan usaha. Ini bisa dalam bentuk CV, perusahaan, firma dan sebagainya. Menurut M. Polak, sebuah perusahaan dikatakan ada apabila di dalamnya ada perhitungan tentang laba dan rugi yang dicatat di dalam pembukuan. Istilah ini mengacu pada sebuah tempat yang menjadi pusat kegiatan produksi dan faktornya. Ada perusahaan yang didaftarkan pada pemerintah dan ada pula yang tidak. Jika terdaftar di pemerintah, mereka artinya memiliki badan usaha dan badan usaha ini merupakan status yang terdaftar di perusahaan secara resmi.

Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan disini yaitu agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja. Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para

⁶ Subijanto. (2011). Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. vol 17 no 6. h.708

buruh, kecilnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia.

Menurut Fitzgerald, Teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.⁷

Sedangkan menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dalam arti kata sempit adalah penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditujukan tidak hanya untuk majikan/pengusaha tapi juga kepada pekerja itu sendiri.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :⁸

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Ada Hubungan Kekeluargaan Dalam Satu Perusahaan

⁷ Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti. h. 60.

⁸ Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Citra Aditya Bakti. h. 61- 62

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat perlu dilakukan mengingat situasi seperti ini dimana pengusaha-pengusaha hanya mementingkan perusahaannya saja. Dimana pekerja memiliki hak dasar untuk dapat perlindungan sebagaimana telah diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari pasal diatas menyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan pekerjaan dan hidup yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.⁹

Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan UU ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut :

1. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi

⁹ Republik Indonesia, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan.
3. Pasal 31, jo; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
4. Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek).
6. Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup :¹⁰

1. Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan, serta perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Pada ayat (3) disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja/buruh dengan alasan yang dimaksudkan dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan dalam

¹⁰ Wahyudi, E et. Al. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta ; Sinar Grafika. h. 32

Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2), ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf f menegaskan bahwa pekerja/buruh yang memiliki ikatan perkawinan/ pertalian darang dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sebagaimana telah diajukan uji materi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyebutkan bahwa ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf f bertentangan dengan ketentuan UUD 1945 dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) , Pasal 28C ayat (1), Pasal 28I ayat (2) karena telah membatasi hak asasi manusia untuk melakukan perkawinan dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan.

Putusan MK Deklaratoir dan Menganut Asas *Erga Omnes*. Menurut Jimly Asshiddiqie (Ketua Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia periode 2003-2008) putusan MK langsung berlaku dan tidak perlu ada eksekusi. Misalnya jika MK menyatakan suatu undang-undang (“UU”) bertentangan dengan UUD 1945, maka UU itu secara otomatis tidak mempunyai kekuatan mengikat. "Eksekusinya langsung. Suatu UU tidak mengikat lagi bila sudah dikatakan tidak mengikat oleh Mahkamah Konstitusi. Otomatis ketika diputus tidak mengikat lagi.¹¹

Sehingga Putusan MK 13/2017 berlaku secara menyeluruh dan mengikat semua warga negara. Sehingga perusahaan yang mengeluarkan peraturan larangan perkawinan dalam perjanjian seperti bunyi klausula yang ada dalam perjanjian tidak berlaku bagi pekerja atau biasanya juga

¹¹<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5b9a231d47985/jika-larangan-menikahi-teman-sekantor-dituangkan-di-perjanjian-kerja/>

dikenal dengan sebutan batal demi hukum. Pekerja dalam hal ini dapat mengabaikan perjanjian tersebut dikarenakan karena bunyi klausula tersebut sudah tidak memiliki kekuatan hukum.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas maka kesimpulan yang didapat yaitu bahwa undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal ini tidak mengatur tentang larangan perkawinan pekerja dalam satu perusahaan maupun larangan pekerja ada hubungan darah atau keluarga seperti, baik itu hubungan orang tua-anak, suami-istri, atau kakak-adik. Hanya saja dalam perusahaan melarang ada hubungan keluarga dalam perusahaan dikarenakan ada kepentingan pribadi didalamnya saja. Pengusaha tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") dengan alasan ikatan perkawinan. Pekerja/buruh dengan kata lain tidak diperbolehkan bekerja dengan istri/suami dalam satu perusahaan. Apabila tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tidak berlaku, atau biasanya disebut batal demi hukum.

DAFTAR PUSTAKA

1. BUKU

Djulfialdji, F.X. (2005). *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Sinar Grafika

Fahmi, I. (2014). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Citra Aditya Bakti

Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti

Wahyudi, E et. Al. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta ; Sinar Grafika

2. JURNAL ILMIAH

Adityawarman, Sanim, Sinaga. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor. Vol VI, No 1, April 2015

Subijanto. (2011). Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. vol 17 no 6

3. ARTIKEL INTERNET

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5b9a231d47985/jika-larangan-menikahi-teman-sekantor-dituangkan-di-perjanjian-kerja/>

4. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39

Keputusan Menteri Pekerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004

Republik Indonesia, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan