

# **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MEMPUNYAI IKATAN PERKAWINAN DALAM PERUSAHAAN**

Oleh

I Dewa Ayu Trisna Anggita Pratiwi

I Ketut Keneng

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

## ***Abstract:***

*Legal protection of workers who underwent termination of employment for having the bond of marriage in company background by the dispute between leaders and workers so that leaders lay off workers because they have family relationships with other workers in one company. Thus, purpose of this paper is to determine the legal protection of workers who were laid off because they have family relationships with other co-workers in the company. The method used in this paper is normative method by approaching the laws and primary and secondary legal law materials. Legal protection of the workers listed in Article 153, paragraph (2) of Law Number 13 of 2003 on Employment (Act Number 13 of 2003).*

*Keywords: Protection Law, Employment Termination, Institute of Marriage*

## **Abstrak:**

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena mempunyai ikatan perkawinan dalam perusahaan dilatar belakangi oleh adanya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja sehingga pengusaha melakukan PHK karena pekerja mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan. Dengan demikian, diperoleh suatu tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK karena mempunyai ikatan perkawinan dengan sesama pekerja lainnya dalam satu perusahaan. Adapun metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode normatif dengan melakukan pendekatan Undang-undang serta bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Perlindungan hukum terhadap pekerja tersebut tercantum dalam Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003).

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Ikatan Perkawinan

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pekerja merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan karena tanpa adanya pekerja, perusahaan tidak akan bisa berjalan sebagaimana mestinya dalam menghasilkan barang dan ataupun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) menyatakan bahwa pekerja adalah

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dalam membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, antara pekerja dan pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha mempunyai hubungan kerja yakni suatu hubungan antara seorang buruh (pekerja) dan majikan (pengusaha), dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.<sup>1</sup>

Dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut terkadang terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Hal tersebut 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 atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena rugi, perubahan status dan sebagainya.<sup>2</sup> Namun dalam hal melakukan PHK, pengusaha tidak bisa sewenang wenang, artinya harus terdapat alasan dan dasar serta bukti yang kuat bahwa telah 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. Dengan demikian perlu dikaji perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK karena memiliki ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan.

## **1.2 Tujuan**

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK karena mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan.

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) Edisi Revisi*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 43.

<sup>2</sup> *Ibid*, hal. 191.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penelitian**

Dalam penelitian karya ilmiah ini, adapun metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan melakukan pendekatan terhadap undang-undang dan dengan meneliti bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

### **2.2 Hasil dan Pembahasan**

#### **2.2.1 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di Phk Karena Mempunyai Ikatan Perkawinan Dengan Pekerja Lainnya Dalam Satu Perusahaan**

PHK dapat diartikan sebagai langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan (pengusaha) yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.<sup>3</sup> dalam Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pada praktiknya, PHK dilakukan karena telah berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama sehingga hal tersebut tidak menimbulkan suatu permasalahan oleh kedua belah pihak, namun hal ini berbeda apabila terjadi suatu PHK padahal belum berakhirnya waktu yang telah ditetapkan atau terjadi karena perselisihan antara kedua belah pihak yakni pihak pekerja dengan pengusaha. Hal ini menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi pekerja karena disini pekerja mempunyai kedudukan yang sangat lemah dibandingkan dengan pengusaha. Untuk itu perlu ditinjau lebih seksama lagi mengenai PHK yang dilakukan oleh pengusaha untuk menjamin perlindungan bagi pihak pekerja. Dalam Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mengatur mengenai larangan PHK oleh Pengusaha, hal ini sebagaimana dinyatakan “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) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan 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;

---

<sup>3</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab dkk, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 173.

- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu 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/buruh di luar jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja;
- 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.

Dengan adanya aturan mengenai larangan PHK yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) tersebut maka dalam hal pengusaha melakukan PHK karena alasan pekerja mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan tidak dapat diterima dan hal tersebut batal demi hukum (Pasal 153 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003. Oleh karena demikian, pengusaha wajib hukumnya mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Namun perlu untuk diketahui juga bahwa apabila dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan, (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah diatur adanya larangan untuk menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan, maka ketentuan dalam PKB dimaksud mengikat (*pacta sun servanda*) dan menjadi pengecualian bagi UU (lihat Pasal 1338 KUHPerdara “semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya” *juncto*. Pasal 153 ayat (1) huruf f UU No. 13 Tahun 2003) untuk tidak boleh melakukan PHK.<sup>4</sup> Hal ini berarti pengusaha tidak dilarang alias boleh melakukan PHK terhadap pekerja yang menikah dengan sesama pekerja dalam satu perusahaan jika memang sebelumnya telah diperjanjikan atau diatur larangan tersebut, baik melalui PK dan/atau dalam PP/PKB.<sup>5</sup> Namun ketentuan (larangan) tersebut tidak berlaku bagi pekerja/buruh yang telah menikah sebelum terikat dengan PK dan/atau PP/PKB.

Dalam hal melakukan PHK, pengusaha tidak bisa begitu saja melakukan PHK tanpa memberikan hak-hak PHK atau kompensasi yakni sebagaimana tercantum dalam UU No 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1) menyatakan “ dalam hal terjadi pemutusan

---

<sup>4</sup> HukumOnline.com, 2010, *101 Kasus dan Solusi tentang Perjanjian*, Kataeldha, Tangerang, hal. 203

<sup>5</sup> *Ibid.*

hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

### **III. KESIMPULAN**

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK karena mempunyai ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan terdapat dalam Pasal 153 ayat (2) UU. No 13 Tahun 2003. Hal tersebut sebagai salah satu perlindungan hukum bagi pekerja yang mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan pihak pengusaha. Apabila pengusaha melakukan PHK dengan alasan yang demikian maka hal tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Namun apabila dalam Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha bahwa pekerja dilarang menikah dengan pekerja lainnya dalam perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan PHK.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku:**

Asikin, Zainal, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Khakim, Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

Online.com, Hukum, 2010, *101 Kasus dan Solusi tentang Perjanjian*, Kataelha, Tangerang.

#### **Undang-Undang:**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, diterjemahkan dari *Burgerlijk Wetboek*, Subekti, R. Tjitrosudibio, 1985, Pradnya Paramita, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.