

PENGATURAN PERJANJIAN KERJA TERHADAP LARANGAN MENIKAH DALAM MASA KONTRAK

Mayrina Dwiyantri, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional

Veteran Jakarta, E-mail: mayrinad62@gmail.com

Atik Winanti, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran

Jakarta, E-mail: atikwinanti@upnvj.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i03.p15>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keabsahan perjanjian kerja yang memuat klausul larangan menikah bagi pekerja dalam masa kontrak dihubungkan dengan hak konstitusional warga negara dan hukum ketenagakerjaan serta pandangan hukum positif terkait klausul tersebut yang dihubungkan dengan hak privat seorang pekerja. Metode penelitian yang digunakan ialah *juridis normative*, dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Analisis data dilakukan dengan cara deskriptif-kualitatif. Diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: 1) klausul yang memuat larangan menikah bagi pekerja dalam masa kontrak pada perjanjian kerja tidaklah berstatus batal demi hukum, dengan catatan selama tidak memuat sanksi berupa pemutusan hubungan kerja untuk hal itu. Namun apabila terhadap klausul dibarengi dengan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja, maka klausul yang demikian beserta pelaksanaannya dinyatakan batal demi hukum, sehingga wajib dilakukan pemulihan keadaan; 2) klausul yang memuat larangan menikah bagi pekerja dinilai kurang memiliki relevansi atas penjaminan hak privat seorang pekerja juga tidak sejalan dengan norma dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, Pasal 38 ayat (1) dan (2) UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 6 ayat (1) UU No.11 Tahun 2005 tentang *Pengesahan International Covenant on Economic, Social, Cultural Right*, Pasal 153 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 2 ayat (4) huruf d Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Kata Kunci: Batal Demi Hukum, Larangan Menikah, Perjanjian Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the validity of the work agreement which contains a clause the prohibition of married workers to the constitutional rights of citizens and labor law as well as national legal views regarding these clauses which are related to the privacy rights of a worker. This study is normative legal research with a statutory approach and conceptual approach. Data analysis was carried out using descriptive-qualitative. The result of this study: 1) a clause that prohibited married workers during the contract period of the work agreement is not legally null and void, provided that it doesn't contain sanctions in the form of termination of employment for that matter. However, if a clause is accompanied by a sanction in the form of termination of employment, then such clause and its implementation are declared null and void, so it is mandatory to restore the situation; 2) a clause that prohibits workers from married considered to have less relevance to guaranteeing the privacy of a worker and is also inconsistent with the norms in Article 28D of the 1945 Constitution, Article 38 paragraph (1) and (2) Law No. 39 of 1999 concerning Human Rights, Article 6 paragraph (1) Law No.11 of 2005 concerning Ratification of International Covenant on Economic, Social, Cultural Rights, Article 153 paragraph (1) of law No. 13 of 2003 concerning Manpower, and Article 2 paragraph (4) letter d Kep-150 / MEN / 2000 concerning the Settlement Termination of Employment and the Determination of Severance Pay, Remuneration for Working Period and Compensation at Companies.

Keywords: Null and Void, Prohibition of Married, work Agreement

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja di dalam hukum ketenagakerjaan ialah termasuk dalam konteks keperdataan, yang berarti menyangkut pada kepentingan orang perorangan/pribadi.¹ Suatu hubungan kerja dapat terbentuk karena didasarkan atas perjanjian kerja. Agar suatu perjanjian yang dibuat memiliki kekuatan hukum mengikat serta dipatuhi bagi para pihaknya, dalam pembuatannya maka perjanjian tersebut haruslah *legally binding*, dalam artian memiliki kesesuaian yang didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

Terhadap syarat sahnya suatu perjanjian, didasarkan pada Pasal 1320 KUHPerdara, "*untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat: 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3. Suatu hal tertentu; 4. suatu sebab yang halal*". Terhadap keempat syarat tersebut, masing-masingnya memiliki akibat hukumnya tersendiri. Jika perjanjian yang dibuat tidak memenuhi syarat subjektif sebagaimana pada sub pertama dan kedua, perjanjian tersebut "dapat dibatalkan". Sedangkan jika tidak memenuhi sub ketiga dan keempat sebagai syarat objektif, perjanjiannya menjadi "batal demi hukum".

Namun, mengenai perjanjian yang diatur dalam KUHPerdara merupakan ketentuan umum untuk diberlakukan dalam perjanjian kerja sebab terdapat pengaturan khusus tersendiri melalui UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian mengenai ketentuan sahnya perjanjian kerja secara khusus diatur pada Pasal 52 ayat (1) UUK.³

Soedjono menyatakan "perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dengan mana pekerja mengikatkan diri kepada pihak lainnya, dalam hal ini pengusaha guna mendapat upah selama waktu tertentu".⁴ Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah :

"Perjanjian yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak."

Pada dasarnya posisi kedudukan pengusaha dengan pekerja/buruh ialah setara, apabila didasarkan pada prinsip kesetaraan dan non diskriminasi baik dalam peluang maupun perlakuan dalam pekerjaan. Pasal 5 UUK menyebutkan: "*setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*". Yang mana lebih lanjut dalam Pasal 6 UUK juga menyatakan bahwa: "*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*".

Dalam pelaksanaannya secara nyata, antara pekerja/buruh dengan pengusaha terhadap kaitannya dengan hubungan kerja tidak hanya dilihat dari kacamata yuridis saja, melainkan juga dilihat dari segi sosial ekonomi.⁵ Telah terang kiranya jika dilihat

¹ Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 256.

² Irsan, Koesparmono dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 64.

³ Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 ayat (1): "*perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kecakapan melakukan perbuatan hukum; c adanya pekerjaan yang diperjanjikan; d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*"

⁴ Soedjono, Wiwoho, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rineke Cipta, 1991), hlm. 10.

⁵ Hadi, Abdul, "Perlindungan Hukum Terhadap karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap", *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 10 No. 2, Oktober (2018): 66.

dari segi sosial ekonomi hubungan keduanya berada pada kedudukan yang timpang. Saat terjadinya penawaran yang sudah dibuat dan ditentukan oleh pihak pemberi kerja dalam perjanjian kerja, terlihat bahwa posisi tawar pekerja berada pada kedudukan yang lebih lemah.

Menurut data statistik Indonesia, jumlah angkatan kerja dari bulan Februari 2018 – Februari 2020 mengalami kenaikan. Pada tahun 2018, sebanyak 133,94 juta jumlah angkatan kerja dimana penduduk yang bekerja sebesar 127,07 juta orang dengan jumlah pengangguran sebesar 6,78 juta orang. Untuk tahun 2019, angkatan kerja berjumlah 136,18 juta orang dengan penduduk yang bekerja sebesar 129,36 juta orang dan jumlah pengangguran sebesar 6,82 juta orang. Sedangkan untuk tahun 2020, jumlah angkatan kerjanya sebanyak 137,91 juta orang dengan penduduk yang bekerja sebesar 131,03 juta orang dan pengangguran sebesar 6,88 juta orang.⁶ Hingga data sampai dengan Agustus 2020 jumlah angkatan kerja terus menunjukkan adanya kenaikan, yakni naik sebanyak 0,31 juta dengan jumlah 138,22 juta orang dan pengangguran sebesar 29,12 juta orang.⁷

Dalam kehidupan manusia pekerjaan merupakan suatu hal yang penting, dengan bekerja manusia memiliki sumber penghasilan untuk dapat memenuhi kebutuhannya maupun keluarganya. Berdasar pada konteks tersebut, mengingat fakta di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah, terus bertambahnya jumlah angkatan kerja dan semakin ketatnya persaingan sulit bagi mereka yang membutuhkan pekerjaan untuk menolak penawaran, melainkan menyepakati isi perjanjian kerja yang telah ditentukan oleh pihak pemberi kerja. Bahwa mengenai perjanjian kerja, pada dasarnya tidak dapat disamakan seperti perjanjian pada umumnya sebab terdapat ciri khas tersendiri, yaitu adanya hubungan subordinasi.⁸

Sehubungan dengan syarat dan ketentuan kerja yang ada di dalam perjanjian kerja, biasanya pengusaha sebagai pihak pemberi kerja dalam menentukan isi perjanjian cenderung lebih memberatkan pihak pekerja. Salah satu diantaranya ialah mencantumkan klausul larangan menikah dalam kurun waktu tertentu, yakni dalam masa kontrak pada perjanjian kerjanya. Acap kali terhadap larangan tersebut memuat sanksi berupa diharuskannya pekerja mengundurkan diri atau bersedia untuk di-PHK.

Sebagai contoh efek konkret dari persoalan hukum ini, Pada tahun 2018, Oktaviana, seorang karyawan yang bertugas sebagai kasir di salah satu cabang Indomaret Kota Pontianak, diharuskan mengundurkan diri oleh pihak perusahaan dengan alasan melangsungkan pernikahan pada masa kontrak kerja berlangsung, padahal sebelumnya Oktaviana telah mengajukan cuti kepada Area Manager dan Area Supervisor Indomaret.⁹ Atas hal tersebut kemudian Oktaviana mengadukan permasalahannya ke Dinas Tenaga Kerja. Adapun pada kasus lainnya dengan

⁶ Badan Pusat Statistik, Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020, Website: (<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>), diakses pada 21 September 2020.

⁷ Badan Pusat Statistik, Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020, Website: (<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1673/agustus-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-7-07-persen.html>), diakses pada 17 November 2020.

⁸ Rohanawati, Ayunita Nur dan Wicaksono, Dian Agung, "Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi (Kajian Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017)", *Jurnal Yudisial* Vol. 11 No. 3, Desember (2018): 281.

⁹ Rakyat Kalbar, Menikah dan Hamil Mantan Kasir Indomaret Diminta Mengundurkan Diri, <https://equator.co.id/menikah-dan-hamil-mantan-kasir-indomaret-diminta-mengundurkan-diri/>, diakses pada 2 November 2020.

permasalahan yang sama datang dari PT Kinugawa Indonesia, dimana sejumlah pekerjanya yang tergabung dalam federasi serikat pekerja metal Indonesia/ FSPMI melakukan aksi demo lantaran adanya (3) tiga pekerja yang di-PHK oleh perusahaan. Salah satunya ialah Samsudin, pekerja yang di-PHK karena menikah. Sedangkan diketahui bahwa sebelumnya Samsudin telah mengajukan izin 3 (tiga) hari cuti tahunan ditambah dengan cuti nikah.¹⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya tidak memberi kewenangan pengusaha/pemberi kerja membuat suatu perjanjian kerja dengan memuat aturan berupa pelarangan menikah dalam masa kontrak bagi pekerjanya.¹¹ Jika melihat pada Pasal 153 ayat (1), di dalamnya terdapat rambu bagi pengusaha untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan salah satunya sebagaimana disebutkan dalam huruf d, "*pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh menikah*". Dalam hal terdapat pekerja yang benar-benar menikah saat masa kontrak pada perjanjian kerja, dan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja, maka hal yang demikian batal demi hukum dengan itu pekerja yang bersangkutan wajib dipekerjakan kembali.¹²

Kita ketahui bersama bahwa hukum secara umum dibuat dan diundangkan oleh negara melalui badan-badan atau pejabat yang memiliki otoritas atas hal tersebut. Namun demikian, hukum secara khusus (pembuatannya) dan sempit (keberlakuannya) dapat pula berasal dari suatu perjanjian yang dibuat dalam ranah privat. Rezim hukum perdata Indonesia menghormati dan mengimplementasikan konsepsi *Pacta Sun Sevanda*, bahwa setiap perjanjian yang telah dibuat adalah mengikat sebagai undang-undang terhadap pihak-pihak di dalamnya. Dalam hal ini, kita pahami bahwa kontrak atau perjanjian merupakan suatu hukum (bagi para pihaknya) dan berlaku mengikat selayaknya undang-undang.

Berlandaskan konsepsi di atas bahwa hukum tidak semata-mata berasal dari negara, namun dapat pula berasal dari perjanjian dalam ranah privat, maka apabila dikaitkan dengan hadirnya kontrak kerja yang memuat klausul larangan menikah waktu tertentu, tentu sungguh telah tercipta suatu disharmonisasi hukum, yakni antara undang-undang ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah (sebagai hukum yang mengikat secara luas) dengan kontrak/ perjanjian kerja (sebagai hukum yang mengikat secara sempit).

Bahwa dalam konteks ini perjanjian juga merupakan suatu bentuk konkret dari hukum, oleh karena itu tidak seharusnya suatu kontrak/ perjanjian kerja tidak berharmonisasi dengan undang-undang sebagai hukum yang dibuat oleh negara. Mengamati sesungguhnya setiap orang mempunyai hak keperdataan yang setara, dan oleh karena pada praktiknya melalui perjanjian kerja acap kali hadir pembatasan atas hak keperdataan secara temporal yang dilakukan pengusaha/ pemberi kerja terhadap para pekerjanya.

¹⁰ Pramono, Arditya, Tiga Buruh Dipecat Sepihak, FSPMI Lakukan Demo, <http://www.ayopurwakarta.com/read/2018/04/26/1236/tiga-buruh-dipecat-sepihak-fspmi-lakukan-demo>, diakses pada 2 November 2020.

¹¹ Wibowo, Imam Hadi, Dilarang Menikah Selama Masa Kontrak Kerja, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4c7227d639701/dilarang-menikah-selama-masa-kontrak-kerja/>, diakses pada 2 November 2020.

¹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Op,Cit.*, Pasal 153 ayat (1) dan (2).

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam latar belakang maka diperoleh pokok permasalahan yaitu:

1. Bagaimana keabsahan perjanjian kerja yang memuat klausul larangan menikah bagi pekerja dalam masa kontrak dihubungkan dengan hak konstitusional warga negara dan hukum ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pandangan hukum positif terkait perjanjian kerja yang memuat klausul larangan menikah bagi pekerja dalam masa kontrak dihubungkan dengan hak privat seorang pekerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini guna mengetahui keabsahan perjanjian kerja yang dihubungkan dengan hak warga negara dan hukum ketenagakerjaan serta pandangan hukum positif yang dihubungkan dengan hak privat seorang pekerja terkait klausul pelarangan/ pembatasan menikah bagi pekerja dalam masa kontrak pada perjanjian kerja.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu Yuridis Normatif, terhadap metode penelitian hukum ini pada dasarnya dilakukan penelitian baik terhadap kaidah hukum dalam perundang-undangan, yurisprudensi, maupun doktrin, dimana dilakukan dengan cara kualitatif.¹³ Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan ialah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), merupakan pendekatan penelitian dimana mengutamakan bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam penelitian.¹⁴ Serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu didasarkan pada doktrin maupun pandangan-pandangan yang berkembang di dalam ilmu hukum, hal ini penting guna sebagai argumentasi terkait penyelesaian isu hukum yang dikaji.

Penelitian Yuridis Normatif menggunakan jenis data sekunder, dimana terdiri dari 3 (Tiga) sumber bahan hukum, antara lain: 1) sumber bahan hukum primer; 2) sumber bahan hukum sekunder; dan 3) sumber bahan hukum tersier. Dalam penelitian ini, sumber bahan hukum primer yang digunakan ialah berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang dikaji; sedangkan sumber bahan hukum sekunder, Marzuki dalam bukunya menyatakan, "bahan hukum sekunder yang utama ialah buku teks, sebab berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan dari para sarjana yang memiliki kualifikasi tinggi".¹⁵ Maka dalam penelitian ini menggunakan buku-buku ilmiah di bidang hukum, hasil-hasil penelitian, dan karya-karya lainnya di luar dari bahan hukum primer yang berkaitan dengan isu hukum yang dikaji; terakhir terkait sumber bahan hukum tersier, dalam penelitian hukum ini yang digunakan, yaitu: kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.¹⁶

¹³ Fuady, Munir, *Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori dan Konsep*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm. 220.

¹⁴ Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 14.

¹⁵ Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 142.

¹⁶ Pedoman Tugas Akhir Semester Ganjil TA. 2020/2021 Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, hlm. 6.

Data dikumpulkan dengan teknik studi pustaka (*library research*), sedangkan alat yang digunakan guna memperoleh data ialah melalui studi dokumen, merupakan pengumpulan data baik berwujud sumber data tertulis ataupun gambar dari dokumen resmi seperti perundang-undangan, buku, arsip, laporan, dan karya-karya lainnya untuk mendapat pemahaman konsep tentang penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan cara deskriptif-kualitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausul Larangan Menikah Bagi Pekerja Dalam Masa Kontrak Dihubungkan Dengan Hak Konstitusional Warga Negara dan Hukum Ketenagakerjaan

Secara konseptual, jika didasarkan pada Pasal 1 angka 15 dan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, dikatakan sebagai suatu hubungan kerja, apabila di dalamnya terdapat perjanjian kerja baik secara lisan atau tertulis antara pekerja/buruh dengan pengusaha,¹⁷ yang memiliki unsur pekerjaan, di bawah perintah, upah, juga waktu. Dimana unsur-unsur tersebut, menurut Asri Wijayanti merupakan unsur suatu hubungan kerja bukan unsur dari perjanjian kerja.¹⁸ Dengan adanya hubungan kerja maka menimbulkan konsekuensi baik berupa hak maupun kewajiban dari masing-masing pihaknya.

Pada hakikatnya, pengusaha dan pekerja/buruh memiliki hubungan hukum yang bersifat timpang. Meskipun pihak penerima kerja memiliki kemampuannya sendiri dalam melakukan pekerjaannya, namun adanya perintah/intruksi dari pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa di dalamnya terdapat hubungan subordinasi (hubungan diperatas/vertikal).¹⁹

3.1.1. Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausul Larangan Menikah Dalam Masa Kontrak Dihubungkan Dengan Hak Konstitusional Warga Negara dan Hukum Ketenagakerjaan

Terdapat 3 (tiga) unsur yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja, yaitu termuat unsur syarat kerja, hak dan juga kewajiban. Adapun untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, hal-hal yang perlu diperhatikan untuk dicantumkan diatur pada Pasal 54 ayat (1) UUK.²⁰ Pada praktiknya pihak pengusaha sudah menyiapkan *draft* perjanjian kerja berisikan prestasi bagi pihak-pihak di dalamnya, sehingga pekerja/buruh hanya tinggal memiliki kesempatan untuk membaca serta menyetujui klausula yang ada tanpa terkecuali.²¹ Hal yang demikian didasarkan dengan adanya prinsip "*take it or leave it*". Pada dasarnya menikah merupakan keberhakaan atas dasar

¹⁷ Farianto, Willy, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 2.

¹⁸ Wijayanti, Asri, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, (Bandung: Lubuk Agung, 2011), hlm. 62.

¹⁹ Uwiyono, et.all., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 10.

²⁰ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Op.Cit., Pasal 54 ayat (1): "*perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat: a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besarnya upah dan cara pembayaran; f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.*"

²¹ Amalia, Rizky, "*Non Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja*", *Jurnal Yuridika* Vol. 26 No. 2, Mei-Agustus (2011): 119.

hak asasi manusia, serta keberhakaan atas dasar hak konstitusional. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28B ayat (1) yang berbunyi:

“Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.”

Terkait dengan hak untuk bekerja, dalam hukum ketenagakerjaan haruslah dilandasi nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.²² Maksud dan tujuannya adalah untuk mewujudkan kesejahteraan, kemakmuran dan pemerataan baik secara materil ataupun spiritual dalam masyarakat. Sebab dalam hubungan kerja kesejahteraan selalu dipahami sebagai kepentingan/ hak dasar seorang pekerja. Hal yang demikian berhadapan dengan pihak pengusaha/pemberi kerja yang memiliki kepentingan selalu mengutamakan keuntungan.²³

Maka terhadap adanya klausula larangan menikah dalam masa kontrak pada perjanjian kerja dinilai kurang memiliki relevansi jika dihubungkan dengan hak konstitusional warga negara dan hukum ketenagakerjaan yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Sebagaimana Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 *“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*. hal ini menunjukkan bahwa hak-hak dalam pekerjaan dijamin oleh konstitusi, hal yang demikian juga merupakan bentuk perlindungan atas Hak Asasi Manusia. Lebih lanjut, terang bahwa undang-undang ketenagakerjaan melarang secara bulat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas dasar-dasar terlarang (satu diantaranya adalah melangsungkan perkawinan).²⁴

3.1.2. Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausul Larangan Menikah Bagi Pekerja Dalam Masa Kontrak

Kendati tiada peraturan yang mengikat terhadap isi maupun bentuk perjanjian, sebab dijamin oleh *“asas kebebasan berkontrak”*, namun terhadap asas tersebut memiliki suatu pembatasan, dimana kebebasan yang dipunyai pihak-pihak hanyalah sejauh mana perjanjian yang dibuat tidak memiliki pertentangan baik terhadap undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum.²⁵ Dengan kata lain kebebasan yang ada haruslah didasarkan pada Pasal 1320, 1335, 1337 KUHPerdara di samping memperhatikan Pasal 52 ayat (1) UUK.²⁶

Berkaitan dengan klausul larangan menikah bagi pekerja dalam masa kontrak kerja, maka dalam hal ini prestasi dari seorang pekerja adalah untuk tidak berbuat sesuatu. Jika klausula tersebut dikaitkan dengan syarat sahnya perjanjian maka berhubungan dengan salah satu syarat objektif, yaitu *“causa yang halal”*. Jadi, selain isi perjanjian harus tertentu, isinya juga harus tidak terlarang.²⁷

Bahwa UU Ketenagakerjaan telah dengan tegas memberi rambu bagi pengusaha sebagaimana pada Pasal 153 ayat (1) huruf d *“pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh menikah”*. Dimana jika terdapat pengusaha yang benar-benar mem-PHK pekerjanya dengan dasar terlarang sebagaimana disebutkan pada ayat (1), PHK tersebut menjadi batal demi hukum dan

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Op.Cit.*, Pasal 2.

²³ Farianto, Willy, *Op.Cit.*, hlm. 207.

²⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Loc.Cit.*, Pasal 153 ayat (1) huruf d.

²⁵ Rohanawati, Ayunita Nur dan Wicaksono, *Op.Cit.*, hlm. 272.

²⁶ Khakim, Abdul, *Op.Cit.*, hlm. 50.

²⁷ Satrio, J., *Hukum Perjanjian: Perjanjian Pada Umumnya*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992), hlm. 305.

diwajibkannya pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.²⁸ Ketentuan sebagaimana Pasal tersebut termasuk kedalam hukum bersifat *dwingenrecht*/memaksa, artinya aturan yang harus ditaati secara mutlak.

Tak jarang pula ketika pihak pekerja benar-benar melangsungkan perkawinan pada saat hubungan kerja berlangsung, terdapat juga perusahaan yang meminta pekerjanya tersebut untuk mengundurkan diri. Perlu diperhatikan bahwa dalam hal pengunduran diri, yang mana juga adalah bagian yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 162 ayat (1) dengan tegas menyebutkan, bahwa hal yang harus dipenuhi ketika seorang pekerja mengundurkan diri adalah harus memperhatikan adanya syarat kesukarelaan atau atas kemauan/inisiatif yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri.

Hak untuk bekerja maupun hak-hak dalam pekerjaan tidak hanya dilihat sebagai hak sosial ekonomi, akan tetapi juga termasuk ke dalam hak-hak yang fundamental/*fundamental human rights*.²⁹ Dengan demikian hendaknya pengusaha dalam menentukan syarat dan ketentuan kerja juga sudah sepatutnya memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa sesungguhnya perjanjian kerja yang memuat klausul larangan menikah bagi pekerja dalam masa kontrak pada perjanjian kerja tidak lah berstatus batal demi hukum (*Nietig Van Rechtswege*), dengan catatan selama pelanggaran menikah tersebut merupakan bagian dari syarat awal penerimaan pekerja, dan bila mana dikemudian hari ternyata benar-benar terjadi perkawinan, maka perusahaan/tempat kerja diharuskan tidak memuat sanksi pemecatan atas perkawinan tersebut, bahwa hanya dapat diganjar sanksi lain sebagaimana kebijakan tempat kerja selama tidak bertentangan dengan perundang-undangan.

Akan menjadi jauh berbeda apabila klausul larangan melangsungkan perkawinan dalam masa kontrak tersebut pada suatu perjanjian kerja ditetapkan sanksi yang berupa pemecatan, maka hal demikian telah bertentangan terhadap syarat "sahnya" perjanjian, serta ketentuan pasal 153 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan, Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 sebagaimana telah cukup dijelaskan di muka.

Dalam praktiknya dimungkinkan hadirnya status batal demi hukum tersebut hanya terbatas pada klausul bersangkutan saja, tidak secara menyeluruh pada perjanjian kerjanya. Jadi, apabila perjanjian kerja nya sendiri sah, tetapi salah satu bagian/klausulnya terdapat pertentangan baik pada Undang-Undang atau kesusilaan atau ketertiban umum, jika membuang bagian yang terlarang (bagian yang mempunyai *causa tak halal*), perjanjian tersebut masih dapat dilaksanakan sebagai suatu perjanjian, maka biarkan saja sisa dalam perjanjian tersebut tetap berlaku.³⁰

Sebagaimana telah ditentukan Pasal 153 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Hal ini dimungkinkan atas berbagai pertimbangan dan dengan catatan selama klausul bersangkutan tidak memiliki kaitan rantai sistematis sedemikian rupa yang memengaruhi jalannya inti perjanjian. Maka bukan perjanjian kerja secara keseluruhan yang batal melainkan pemecatan tersebut yang berstatus batal demi hukum dan

²⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Loc.Cit.*, Pasal 153 ayat (2)

²⁹ Charda S, Ujang, "Telaah Kritis Terhadap Inkonsistensi Konsep Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Wawasan Yuridika* Vol. 33, No. 2, September (2015): 114.

³⁰ Satrio, J., *Op.Cit.*, Hlm. 349.

pekerja yang bersangkutan memiliki hak untuk dapat dipekerjakan kembali oleh perusahaan.

3.2. Pandangan Hukum Positif Terkait Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausul Larangan Menikah Bagi Pekerja Dalam Masa Kontrak Dihubungkan Dengan Hak Privat Seorang Pekerja

Hak untuk berkeluarga merupakan hak yang melekat pada setiap diri manusia semenjak dilahirkan ke dunia. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28B ayat (1) menyebutkan bahwa "*setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah*". Yang mana juga ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia Pasal 10 ayat (1) "*setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah*". Lebih lanjut berdasar pada UU No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, Pasal 2 ayat (1) menyebutkan bahwa "*perkawinan adalah sah, apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya itu*". Hal yang demikian juga selaras dengan UU HAM Pasal 10 ayat (2) yang menyatakan: "*perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami dan calon istri yang bersangkutan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan*".

Mengenai larangan kawin, dalam Pasal 8 UU Perkawinan menyebutkan "*suatu perkawinan adalah dilarang antara dua orang yang: a) berhubungan darah dalam garis keturunan lurus kebawah atau ke atas; b) berhubungan darah dalam garis keturunan menyamping, yaitu antara saudara, antara seorang dengan saudara orang tua dan antara seorang dengan saudara neneknya; c) berhubungan semenda, yaitu mertua, anak tiri, menantu, dan ibu/bapak tiri; d) berhubungan susuan (saudara susuan, bibi/paman susuan); e) berhubungan saudara dengan istri atau sebagai bibi atau kemenakan dari istri, dalam hal seorang suami beristri lebih dari seorang; dan f) mempunyai hubungan yang oleh agamanya atau peraturan lain yang berlaku di larang kawin*".³¹ Artinya bahwa sepanjang calon mempelai pria dan wanita tak menyimpangi larangan-larangan sebagaimana yang telah disebutkan, maka perkawinan tersebut tidaklah dilarang, dengan demikian antara keduanya diperbolehkan untuk menikah.

Dalam ketenagakerjaan, pergaulan kerja baik saat pelaksanaan hubungan kerja maupun sebab pemutusan hubungan kerja, keduanya wajib menghormati hadirnya hak privat masing-masing pihak, yakni hak privat perusahaan/pemberi kerja dan hak privat pekerja/buruh. Salah satu prinsip yang perlu diperhatikan guna tercipta hubungan kerja yang adil ialah dengan memperhatikan prinsip kesetaraan dan non diskriminasi.³²

Bahwa "*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" sebagaimana Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Lebih lanjut pada Pasal 28D ayat (2) juga menyebutkan "*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". Ditegaskan pula dengan Pasal 38 UU HAM :

(1) "*Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak*";

(2) "*Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.*"

³¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan Pasal 8.

³² Farianto, Willy, *Op.Cit.*, hlm. 40.

Bertalian dengan Undang-Undang Dasar 1945, DUHAM PBB Pasal 23 ayat (1) juga menegaskan *“Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran”*. Yang mana terhadap ketentuan yang telah disebutkan juga bertalian dengan Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, Cultural Right* (“ICESCR”) sebagaimana telah dilakukan pengesahan oleh Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, yang menyatakan: *“negara-negara pihak pada konvenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak atas setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya sendiri secara bebas dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak tersebut”*.

Terlebih secara bulat Pasal 153 ayat (1) dan (2) UUK telah memberi rambu terhadap pengusaha untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar-dasar terlarang (satu diantaranya melangsungkan perkawinan). Yang mana sejalan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, Pasal 2 ayat (4) huruf d menyebutkan bahwa *“pemutusan hubungan kerja dilarang karena alasan menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan”*.

Bahkan pengusaha tetap berkewajiban memberi upah walau pekerja berhalangan untuk melaksanakan pekerjaannya atas dasar-dasar tertentu, Pasal 93 ayat (2) huruf c UUK, satu diantaranya *“ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah”*. Sebagaimana juga ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pada Bab IV mengenai Perlindungan Upah, Pasal 24 ayat (1) PP tersebut menjelaskan bahwa *“upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”* dengan kata lain *no work no pay*, akan tetapi pada hal-hal tertentu terdapat penyimpangan sebagaimana dijelaskan pada ayat (3) huruf c Pasal tersebut, bahwa pekerja/buruh tetap dibayar upahnya dalam hal *“pekerja tidak masuk kerja karena alasan menikah”*.

Meskipun keadilan dalam kaitannya dengan hubungan kerja terlihat hanya dikedepankan bagi seorang pekerja terkait hak-hak normatifnya, namun sebenarnya pengusaha juga memperoleh perlindungan hukum walaupun tidak secara tersurat disebutkan dalam UUK. Sebagaimana pada bagian menimbang huruf d UUK yang menyebutkan *“perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”*.

Memang dimungkinkan bagi pengusaha dalam hubungan kerja untuk adanya penyimpangan pada kaidah heteronom (peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah), namun terhadap penyimpangan tersebut, kaidah otonom yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama haruslah memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan nilai ketentuan dalam kaidah heteronom. Hal ini berarti ketentuan yang diatur baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama seyogianya harus lebih baik/ lebih menguntungkan pekerja/buruh dari pada ketentuan yang diatur dalam kaidah heteronom.³³

³³ *Ibid*, hlm. 73.

Bahwa setiap orang memiliki hak dengan bebas untuk memilih pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya. Berdasarkan pada ketentuan-ketentuan hukum diatas, dapat ditarik kesimpulan hadirnya syarat kerja berupa larangan menikah dalam masa kontrak pada perjanjian kerja disertai pencantuman sanksinya yang acap kali berupa pengunduran diri atau bersedia di-PHK dinilai kurang memiliki relevansi terhadap nilai-nilai penjaminan atas hak privat seseorang, juga bertentangan terhadap keberhakaan atas dasar hak asasi manusia yang mana juga dilindungi penjaminannya oleh konstitusi untuk mendapat pekerjaan dan membentuk keluarga.

Kemudian apabila didasarkan pada doktrin *pacta sunt servanda* Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, para pihak terikat terhadap hal-hal yang telah mereka tentukan dalam perjanjian. Keterikatan pihak-pihak atas perjanjian yang dibuat cukup kuat, seperti layaknya undang-undang yang dibuat parlemen bersama dengan pemerintah,³⁴ terhadap argumentasi yang demikian tidak selalu relevan untuk dijalankan tanpa melihat kedudukan para pihaknya ketika perjanjian itu dibuat. Terang kiranya bahwa dalam konteks perjanjian kerja sedari awal tak ada keseimbangan kedudukan bagi pihak-pihaknya, untuk itu asas kebebasan bekontrak menjadi dibatasi.

Memang terhadap asas tersebut memberi kebebasan bagi pihak-pihaknya untuk: 1) bebas membuat atau tak membuat suatu perjanjian; 2) bebas untuk memilih pihak dalam perjanjian; 3) bebas menentukan baik isi, pelaksanaan, serta persyaratan perjanjiannya; dan 4) bebas memilih bentuk perjanjian (lisan atau tertulis).³⁵ Namun dengan adanya pembatasan akan asas tersebut khususnya di dalam konstruksi perjanjian kerja, maka kebebasan bagi pihak-pihak dalam perjanjian hanya sampai titik kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian dan kebebasan memilih pihak dalam perjanjian.³⁶

Menurut (Friedman, 1967), mengatakan bahwa sampai saat ini kebebasan bekontrak masih dianggap sebagai aspek esensial dalam perjanjian terkait dengan kebebasan individu para pihaknya namun dalam perkembangannya tidak lagi memiliki nilai yang absolut.³⁷ Mengingat bahwa perkawinan pada dasarnya adalah hak asasi yang melekat bagi setiap individu. Maka jika hak untuk menikah hendak dibatasi, terkait ketentuan pembatasannya tersebut tentunya bukanlah dari suatu perjanjian kerja.³⁸ Kita ketahui bersama bahwa suatu perjanjian privat yang memaksa batas suatu ketentuan perundang-undangan hingga menghadirkan unsur pertentangan, maka memiliki konsekuensi batal demi hukum (*Nietig Van Rechtswege*).

4. Kesimpulan

Pertama, perjanjian kerja yang memuat klausul larangan menikah bagi pekerja dalam masa kontrak tidaklah berstatus batal demi hukum (*Nietig Van Rechtswege*), dengan catatan selama tidak memiliki sanksi berupa pemutusan hubungan kerja untuk hal itu. Namun apabila klausul pelarangan menikah tersebut dibarengi dengan ancaman sanksi pemutusan hubungan kerja, maka klausul yang bersangkutan beserta

³⁴ Fuady, Munir, *Konsep Hukum Perdata*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 182.

³⁵ SH. S., Salim, *Hukum Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 9.

³⁶ Rohanawati dan Wicaksono, *Op.Cit.*, hlm. 285.

³⁷ Kosasih, *Kausa Yang Halal dan Kedudukan Bahasa Indonesia Dalam Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 37.

³⁸ Rohanawati dan Wicaksono, *Op.Cit.*, hlm. 284.

pelaksanaannya dinyatakan batal demi hukum, sehingga wajib dilakukan pemulihan keadaan.

Kedua, bahwa pekerja dalam menjalankan pekerjaannya tetap berhak atas hak-hak privat individualnya, yakni diantaranya untuk melangsungkan perkawinan, sekalipun dalam masa kontrak kerjanya. Sehingga apabila dikaitkan dengan hadirnya syarat dan ketentuan kerja oleh perusahaan yang mencantumkan klausul pelarangan menikah bagi pekerja dalam masa kontrak pada perjanjian kerjanya dan menjadikan hal itu sebagai dasar pekerja harus mengundurkan diri atau bersedia untuk di-PHK, hal yang demikian dinilai kurang memiliki relevansi atas penjaminan hak privat seorang pekerja, juga bertentangan terhadap keberhakaan atas dasar hak asasi manusia yang mana juga dilindungi penjaminannya oleh konstitusi untuk mendapat pekerjaan dan membentuk keluarga, sebagaimana ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28B ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2); Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 10 ayat (1) dan Pasal 38 ayat (1) dan (2); DUHAM PBB Pasal 23 ayat (1); Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social, Cultural Right* Pasal 6 ayat (1); Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1); dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan Pasal 2 ayat (4) huruf d.

Bahwa telah menjadi keharusan bagi perusahaan atau pemberi kerja untuk tetap menghargai hak-hak pekerjanya, termasuk hak untuk melangsungkan perkawinan dengan merdeka tanpa adanya pembatasan, mengingat pekerja dijamin dan dilindungi untuk mendapatkan haknya tersebut. Dunia kerja memang memiliki aturannya sendiri, namun perlu diingat bahwa keseluruhan aturan yang berlaku tidak hanya tunggal, dan aturan dari perjanjian kerja bukan lah hukum tertinggi. Oleh karenanya setiap pihak dalam melakukan penyusunan perjanjian kerja hendaklah tidak bertentangan dengan aturan lainnya, terlebih dengan aturan yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

Buku

- Farianto, Willy, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019).
- Fuady, Munir, *Konsep Hukum Perdata*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).
- _____, *Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori dan Konsep*, (Depok: Rajawali Pers, 2018).
- H.S., Salim, *Hukum Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003).
- Irsan, Koesparmono dan armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantrrar*, (Jakarta: Erlangga, 2016).
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014).
- Kosasih, *Kausa Yang Halal dan Kedudukan Bahasa Indonesia Dalam Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019).
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011).
- Satrio, J., *Hukum Perjanjian: Perjanjian Pada Umumnya*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Rajawal Pers, 2011).

- Soedjono, Wiwoho, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rineke Cipta, 1991).
Uwiyono, Aloysius, et.all, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014).
Wijayanti, Asri, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, (Bandung: Lubuk Agung, 2011).

Jurnal

- Amalia, Rizky, "Non Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja", *Jurnal Yuridika* Vol. 26 No. 2, Mei-Agustus (2011).
Hadi, Abdul, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap", *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 10 No. 2, Oktober (2018).
Rohanawati, Ayunita Nur dan Wicaksono, "Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi (Kajian Putusan MK No. 13/PUU-XV/2017)" *Jurnal Yudisial* Vol. 11 No. 3, Desember (2018).
Sulaiman, Eman, "Hukum dan Kepentingan Masyarakat (Memosisikan Hukum Sebagai Penyeimbang Kepentingan Masyarakat", *Jurnal Syariah dan Hukum: DIKTUM* Vol. 11 No. 1, Januari (2013).
S., Ujang Charda, "Telaah Kritis Terhadap Inkonsistensi Konsep Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Wawasan Yuridika* Vol. 33 No. 2, September (2015).

Makalah

- Pedoman Tugas Akhir Semester Ganjil TA. 2020/2021 Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

Website :

- Arditya Pramono, Tiga Buruh Dipecat Sepihak, FSPMI Lakukan Demo, <http://www.ayopurwakarta.com/read/2018/04/26/1236/tiga-buruh-dipecat-sepihak-fspmi>, diakses atau diunduh pada tanggal 2 November 2020.
Badan Pusat Statistik, Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2020, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>), diakses atau diunduh pada tanggal 21 September 2020.
Badan Pusat Statistik, Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020, Website: (<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1673/agustus-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-7-07-persen.html>), diakses atau diunduh pada 17 November 2020.
Imam Hadi Wibowo, Dilarang Menikah Selama Masa Kontrak Kerja, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4c7227d639701/dilarang-menikah-selama-masa-kontrak-kerja/>, diakses atau diunduh pada 2 November 2020.
Rakyat Kalbar, Menikah dan Hamil Mantan Kasir Indomaret Diminta Mengundurkan Diri, <https://equator.co.id/menikah-dan-hamil-mantan-kasir-indomaret-diminta-mengundurkan-diri/>, diakses atau diunduh pada tanggal 2 November 2020.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, Lembaran Negara RI Tahun 1974 No. 1, Tambahan Lembaran Negara RI No. 3019;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4279;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara RI Tahun 1999 No. 165, Tambahan Lembaran Negara RI No. 3886;

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social, Cultural Right* atau Konvenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Lembaran Negara RI Tahun 2005 No. 118, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4557;

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Lembaran Negara RI Tahun 2015 No. 237, Tambahan Lembaran Negara RI No. 5747;

Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.