

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Setiap orang tentu saja membutuhkan pekerjaan untuk dapat memperoleh penghasilan sehingga bisa menjalankan kehidupannya secara mandiri sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya.

Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan keterangan bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.”

Untuk mengarahkan pembangunan ekonomi agar ramah ketenagakerjaan (*employment growth friendly*), maka reposisi paradigma dalam Rencana Strategis Ketenagakerjaan harus berorientasi perluasan lapangan kerja tanpa mengabaikan kondisi kesejahteraan pekerja, hubungan industrial yang kondusif dan pertumbuhan ekonomi.¹

¹ Hary Soegiri, *Kondisi Ketenagakerjaan Di Jatim Kondusif, Dorong Penciptaan Peluang Kerja*, Surabaya: Disnakertransduk Prov. Jatim, 2012, hlm. 6.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang disebut dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut secara ringkas dapat diartikan bahwa tenaga kerja ialah pihak yang melakukan proses produksi untuk menghasilkan barang dan atau jasa baik bagi dirinya sendiri atau orang lain.

Menurut **Merriam-Webster Dictionary**, definisi dari tenaga kerja atau *labor* ialah:

“A human activity that provides the goods or services in an economy, or the services performed by workers for wages as distinguished from those rendered by entrepreneurs for profits.”²

(Terjemahan bebas dari penulis: Sebuah aktivitas manusia yang menyediakan barang atau jasa dalam suatu perekonomian, atau jasa yang dilakukan oleh pekerja untuk mendapatkan upah yang membedakannya dengan pengusaha yang melakukan kegiatan tersebut untuk mencari keuntungan).

Pada kehidupan manusia yang semakin dinamis, tidak dapat dipungkiri lagi terdapat berbagai permasalahan yang muncul berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh manusia. Salah satu masalah yang dihadapi ialah adanya larangan suami-istri bekerja pada perusahaan yang sama.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah mengamanatkan bahwa setiap orang memiliki kebebasan untuk dapat memilih pekerjaannya. Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menjelaskan bahwa setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat

² *Definition of labor*, <http://www.merriam-webster.com/dictionary/labor>, 19 Januari 2013.

tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali. Artinya, terhadap kemungkinan timbulnya permasalahan yang diakibatkan oleh pasangan suami-istri bekerja pada perusahaan yang sama seperti kemungkinan timbulnya konflik pribadi diantara mereka ialah lebih bersifat kasuistik, sehingga tidak seharusnya hal tersebut menjadi suatu larangan yang bersifat umum, karena tidak semua pasangan suami-istri yang bekerja pada perusahaan yang sama juga kemudian menimbulkan suatu masalah dalam perusahaan.

Salah satu kasus yang terjadi pada pasangan suami-istri yang bekerja pada perusahaan yang sama adalah pasangan yang bekerja di suatu salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero). Putri Lisma Untari, 25 tahun, pegawai PT PLN Pembangkit Sumatera Bagian Selatan Sektor Pembangkit Ombilin yang menikah dengan sesama pegawai PT. PLN. Alasan dia melangsungkan pernikahan karena pada waktu itu peraturan perusahaan tentang larangan menikah sesama pegawai masih terjadi pro-kontra antara pihak perusahaan dengan Serikat Pekerja dan juga pada waktu itu sudah ada juga sesama pegawai yang menikah tetapi tidak dipermasalahkan oleh pihak perusahaan. Ternyata keputusan Putri Lisma Untari untuk menikah merupakan keputusan yang dianggap salah oleh pihak perusahaan. Pada April 2012 Putri Lisma Untari dipanggil oleh pihak manajemen PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Selatan dan meminta kepada Putri Lisma Untari untuk mengundurkan diri. Selanjutnya Putri Lisma Untari menyampaikan masalah tersebut kepada Serikat Pekerja PT PLN (Persero), hasil perundingan antara Putri Lisma Untari dengan Serikat

Pekerja adalah Putri Lisma Untari menolak melakukan pengunduran diri sebagaimana perintah dari manajemen PT PLN (Persero) yang bersangkutan. Namun pada bulan Mei 2012 Putri Lisma Untari terkejut mengetahui bahwa tidak menerima gaji lagi, kemudian baru diketahui bahwa perusahaan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap dirinya secara sepihak. Karena sebelumnya dia tidak menerima surat PHK dari pihak perusahaan. Pada saat di PHK, Tari sedang mengandung 6 bulan. Putri Lisma Untari melakukan upaya musyawarah dengan PLN tetapi gagal, selain itu Putri Lisma Untari juga sudah mengupayakan mediasi dengan dinas tenaga kerja dan Komnas HAM, tapi hasilnya tidak mencapai kesepakatan. Padahal, dinas tenaga kerja menyarankan agar PLN mempekerjakan kembali Putri Lisma Untari. Karena tidak ada respon positif dari pihak perusahaan, Putri Lisma Untari menggugat PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Selatan yang beralamat di Palembang ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Padang.

Namun terdapat suatu Keputusan Direksi No.025.K/DIR/2011 tertanggal 21 Januari 2011 tentang pernikahan antar pegawai yang berisi larangan menikah sesama pegawai, dimana dalam hal terjadi perkawinan antar pegawai, masing-masing pegawai melaporkan perkawinan tersebut ke perseroan dengan menyerahkan fotokopi akta perkawinan disertai dengan surat pengunduran diri salah satu pegawai dari perseroan, paling lambat 1 (satu) bulan kalender setelah tanggal perkawinan. Apabila Putri Lisma Untari tidak menyertakan surat permohonan pengunduran diri, maka salah satu pegawai

dari pasangan suami isteri baik Putri Lisma Untari ataupun suaminya tersebut dianggap mengundurkan diri. Pada tanggal 26 April 2012, Kepala Divisi Pengembangan Sistem SDM melalui surat No. 1638/002/DIVSDM/2012 perihal Penjelasan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 025.K/DIR/2011, menyatakan bahwa Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 025.K/DIR/2011 telah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pegawai yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri sebagaimana dimaksud diberikan Keputusan Pemberhentian Bekerja sebagai pegawai yang berlaku terhitung sejak tanggal 1 pada atau setelah tanggal surat pengunduran diri, dengan menerima hak-hak sesuai ketentuan yang berlaku. Pegawai yang melakukan perkawinan dengan seseorang yang kemudian pasangannya menjadi pegawai, pasangannya wajib mengundurkan diri atau tidak diangkat sebagai Pegawai, dan dalam hal tidak dilakukan pelaporan sesuai ketentuan, maka masing-masing pegawai dikenakan pelanggaran disiplin berat yang diproses sesuai Peraturan Disiplin Pegawai yang berlaku. Di perjanjian kerja bersama sendiri tidak mengatur hal tersebut, dan perusahaan menganggap sebagai Peraturan Perusahaan (PP) sebagaimana yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasangan suami-istri ialah pasangan yang terikat dalam suatu perkawinan. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan menjelaskan bahwa perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk

keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Pasangan suami-istri memiliki tujuan untuk membangun suatu keluarga yang bahagia, menurut pandangan penulis hal tersebut dapat dimaknai pula dengan adanya kebebasan dari suami atau istri untuk saling melengkapi dan membantu, diantaranya dalam usaha untuk mencapai kehidupan yang lebih baik melalui pekerjaan yang layak.

Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan 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. Peraturan tersebut artinya memberikan ruang kepada para pengusaha untuk membuat perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang isinya memuat larangan bagi pasangan suami-istri untuk bekerja pada perusahaan yang sama tersebut.

Perusahaan biasanya memiliki kebijakan perusahaan tersendiri mengenai masalah pasangan suami-istri dalam perusahaan yang sama. Kebijakan perusahaan tersebut biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kondisi ini menyebabkan ada perusahaan yang memperbolehkan pasangan suami istri bekerja pada

perusahaan yang sama, ada pula yang melarang atau memperbolehkan dengan catatan tidak dalam satu unit atau divisi.³

Perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama dibuat berdasarkan ketentuan Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mempunyai sifat terbuka dan adanya asas kebebasan berkontrak, dimana perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap untuk melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.⁴ Perjanjian diatur dalam buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengacu pada Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang memberikan pengaturan bahwa semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang.

Dalam suatu sistem kerja dibutuhkan adanya keseimbangan dari ketiga aspek penting yaitu manusia, alat dan lingkungannya. Interaksi dari ketiga hal tersebut akan sangat menentukan hasil dari pekerjaannya. Tujuan utama adalah tercapainya kesesuaian antara lingkungan kerja dengan manusia.⁵ Salah satu alasan dari adanya larangan suami-istri bekerja pada perusahaan yang sama tersebut adalah untuk menjaga profesionalitas. Hal ini untuk menghindari

³ Mardiyantoso Eddy Tarman, *Romantika Pasangan Suami Istri Sekantor*, Auditoria Vol. V No. 22 Edisi Januari-Februari 2011, hlm. 18.

⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Bandung: Sumur, 1985, hlm. 11.

⁵ Hari Purnomo dan Rizal, *Pengaruh Kelembaban, Temperatur Udara Dan Beban Kerja Terhadap Kondisi Faal Tubuh Manusia*, Logika, Volume 4 Nomor 5, 2000, hlm. 35.

kemungkinan jika pasangan suami-istri tersebut melakukan *public display of affection* (mengumbar kemesraan di depan orang lain) yang dapat mengakibatkan rekan-rekan kerja lainnya merasa risih atau bahkan jika pasangan suami istri tersebut membawa konflik rumah tangga kedalam kantor. Perilaku tersebut dapat mengakibatkan kondisi kantor dalam perusahaan tersebut menjadi tidak kondusif lagi.

Penulis kemudian merasa tertarik dengan permasalahan tersebut, sehingga mencoba untuk mengkaji dan membahas masalah di atas dengan judul **“ANALISIS YURIDIS TERHADAP LARANGAN SUAMI-ISTRI BEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG SAMA DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut “Bagaimana konsistensi Pasal 153 huruf (f) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan hak kebebasan memilih pekerjaan yang layak sesuai di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.”

Adapun identifikasi masalah dari rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah konsistensi yuridis pengaturan Pasal 153 Ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang dan memberi peluang kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pasangan suami- istri bila dikaitkan dengan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum berdasarkan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28 D juncto Pasal 28 E Undang-Undang Dasar 1945 terkait larangan suami-istri bekerja pada perusahaan yang sama dari ketentuan yang memberi peluang adanya pemutusan hubungan terhadap perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian skripsi ini antara lain adalah:

1. Untuk mengkaji dan membahas konsistensi penerapan pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang dan memberi peluang untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap suami istri yang bekerja pada perusahaan yang sama.
2. Untuk mengkaji dan membahas konsistensi penerapan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dikaitkan dengan hak kebebasan atas kehidupan yang layak terhadap pasangan suami istri yang bekerja pada perusahaan yang sama.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian skripsi ini memiliki kegunaan secara teoritis maupun secara praktis. Kedua guna penelitian tersebut antara lain dapat dijabarkan sebagai:

1. Secara Teoritis

Kegunaan penelitian ini ialah untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi upaya pengembangan ilmu hukum pada umumnya, serta khususnya untuk pengembangan ilmu hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, terutama mengenai pasangan suami-istri yang bekerja pada perusahaan yang sama.

2. Secara Praktis

Kegunaan penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya bagi para pengusaha serta pekerja, terutama para pasangan suami-istri yang bekerja pada satu perusahaan yang sama.

E. Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Pada prinsipnya tiap pekerjaan adalah hak asasi yang dimiliki oleh setiap manusia tanpa terkecuali. Hak-Hak Asasi Manusia itu sifatnya kodrat (natural) dalam arti :

- a. Kodratlah yang menciptakan dan mengilhami akal budi dan pengetahuan manusia.
- b. Setiap manusia dilahirkan dengan hak-hak tersebut.
- c. Hak-hak itu dimiliki manusia dalam keadaan alamiah dan kemudian dibawanya dalam hidup bermasyarakat. Adanya pemerintah, individu itu tetap otonom dan berdaulat, karenanya berdaulat di bawah setiap pemerintah. Oleh sebab itu, kedaulatan tidak dapat dipindahkan dan adanya pemerintah hanya atas persetujuan dari yang diperintah.⁶

Dengan demikian, hak-hak tersebut bersifat mutlak harus dijunjung tinggi oleh negara, pemerintah, maupun individu lainnya. Beberapa pemikir, pendukung negara hukum dan hak asasi, antara lain **John Locke** (1632-1704) yang mempertahankan teori/ aliran perjanjian masyarakat dalam rangka menghormati dan melindungi hak individu, ia berpendapat bahwa individu memiliki hak-hak kodrati/asali, antara lain hak hidup, hak kebebasan, hak milik. Dengan demikian, peranan/posisi raja dan pemerintah harus melindungi hak-hak tersebut dan tidak boleh melanggarnya.⁷

Menurut **Rawls**, prinsip paling mendasar dari keadilan adalah bahwa setiap orang memiliki hak yang sama dari posisi-posisi mereka yang wajar. Karena itu, supaya keadilan dapat tercapai maka struktur konstitusi politik, ekonomi, dan peraturan mengenai hak milik haruslah sama bagi semua orang. Untuk mengukuhkan situasi adil tersebut perlu ada jaminan terhadap sejumlah hak dasar yang berlaku bagi semua, seperti kebebasan untuk

⁶ Masyhur Effendi, *Hak Asasi Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 1993, hlm. 16

⁷ *Ibid*, hlm. 29

berpendapat, kebebasan berpikir, kebebasan berserikat, kebebasan berpolitik, dan kebebasan di mata hukum. Pada dasarnya, teori keadilan Rawls hendak mengatasi dua hal yaitu utilitarianisme dan menyelesaikan kontroversi mengenai dilema antara *liberty* (kemerdekaan) dan *equality* (kesamaan) yang selama ini dianggap tidak mungkin untuk disatukan. Di dalam perkembangan pemikiran filsafat hukum dan teori hukum, tentu tidak lepas dari konsep keadilan. Konsep keadilan tidak menjadi monopoli pemikiran satu orang ahli saja. Banyak para pakar dari berbagai disiplin ilmu memberikan jawaban apa itu keadilan. **Thomas Aquinas, Aristoteles, John Rawls, R. Dworkin, R. Nozick dan Posner** sebagian nama yang memberikan jawaban tentang konsep keadilan.

Dari beberapa nama tersebut **John Rawls**, menjadi salah satu ahli yang selalu menjadi rujukan baik ilmu filsafat, hukum, ekonomi, dan politik di seluruh belahan dunia, tidak akan melewati teori yang dikemukakan oleh **John Rawls**. Terutama melalui karyanya *A Theory of Justice*, **Rawls** dikenal sebagai salah seorang filsuf Amerika kenamaan di akhir abad ke-20. **John Rawls** dipercaya sebagai salah seorang yang memberi pengaruh pemikiran cukup besar terhadap diskursus mengenai nilai-nilai keadilan hingga saat ini.

Teori keadilan **Rawls** dapat disimpulkan memiliki inti sebagai berikut:

1. Memaksimalkan kemerdekaan. Pembatasan terhadap kemerdekaan ini hanya untuk kepentingan kemerdekaan itu sendiri.
2. Kesetaraan bagi semua orang, baik kesetaraan dalam kehidupan sosial maupun kesetaraan dalam bentuk pemanfaatan kekayaan alam (*social*

goods). Pembatasan dalam hal ini hanya dapat berlaku bila ada kemungkinan keuntungan yang lebih besar.

3. Kesetaraan kesempatan untuk kejujuran, dan penghapusan terhadap ketidaksetaraan berdasarkan kelahiran dan kekayaan.

Untuk memberikan jawaban atas hal tersebut, **Rawls** melahirkan 3 (tiga) prinsip keadilan, yang sering dijadikan rujukan oleh beberapa ahli yakni:

1. Prinsip Kebebasan yang sama (*equal liberty of principle*)
2. Prinsip perbedaan (*differences principle*)
3. Prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*)

Rawls berpendapat jika terjadi benturan (konflik), maka: *Equal liberty principle* harus diprioritaskan dari pada prinsip-prinsip yang lainnya. Dan, *Equal opportunity principle* harus diprioritaskan dari pada *differences principle*.⁸

Selain itu juga di dalam Piagam PBB huruf (a) Mukadimah antara lain ditegaskan "demi memperteguh pada hak-hak asasi manusia, pada harga dan derajat diri manusia, pada hak-hak yang sama, baik bagi laki-laki maupun wanita, dan bagi segala bangsa besar dan kecil, dan demi membangunkan keadaan, dimana keadilan, dimana keadilan dan penghargaan terhadap kewajiban-kewajiban yang timbul dari perjanjian-perjanjian dan lain-lain sumber hukum internasional dapat dipelihara."⁹ Di dalam Pasal 2 Deklarasi HAM PBB Tahun 1948 juga dijelaskan;

⁸ <http://ilhamendra.wordpress.com/2010/10/19/teori-keadilan-john-rawls-pemahaman-sederhana-buku-a-theory-of-justice/>

⁹ Masyhur Effendi, *Hak Asasi Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 1993, hlm.62

“Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum di dalam Deklarasi ini dengan tidak ada pengecualian apa pun, seperti pembedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lain. Selanjutnya, tidak akan diadakan pembedaan atas dasar kedudukan politik, hukum atau kedudukan internasional dari negara atau daerah dari mana seseorang berasal, baik dari negara yang merdeka, yang berbentuk wilayah-wilayah perwalian, jajahan atau yang berada di bawah batasan kedaulatan yang lain.”

Disamping itu ditegaskan dalam Pasal 23 ayat (1) Deklarasi HAM PBB :

“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.”

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak setiap orang sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja tersebut ternyata belum diaplikasikan secara nyata dalam kehidupan masyarakat.

Masalah yang dihadapi oleh masyarakat terutama bagi pasangan suami-istri yang bekerja pada satu perusahaan yang sama, ternyata mengalami kesulitan untuk mendapatkan perlakuan adil, karena berbagai perusahaan ternyata mempunyai peraturan internal berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melarang pasangan suami-istri untuk bekerja pada satu perusahaan yang sama.

Peraturan-peraturan tersebut didasarkan pada ketentuan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan tenaga kerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Suatu perjanjian seharusnya dibuat untuk mengakomodasi kebutuhan para pihak, bukannya justru untuk menekan pihak tertentu supaya berada dalam posisi yang lemah atau dipersulit.

Kenyataan ini tentu mempersulit masyarakat terutama pasangan suami-istri untuk mendapatkan pekerjaan, ataupun mempertahankan pekerjaan yang telah mereka miliki. Padahal ditengah arus globalisasi yang semakin ketat, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan jauh semakin sulit.

Selain itu di dalam Hukum Ketenagakerjaan mencakup beberapa asas-asas diantaranya adalah asas adil dan setara yaitu penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan politik. Sehingga asas adil dan setara tersebut harus dihargai dan dihormati oleh setiap pengusaha terhadap setiap pekerja atau buruh yang bekerja.

2. Kerangka Konseptual

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Pengusaha adalah:
 - 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- f. Perusahaan adalah:
 - 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- g. Perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.
- h. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

F. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan sebuah kegiatan ilmiah yang didasarkan pada suatu metode, sistematika dan serta pemikiran tertentu yang memiliki tujuan untuk mempelajari permasalahan hukum tertentu, dengan cara menganalisis dan memeriksa secara menyeluruh terhadap fakta-fakta hukum tersebut, kemudian mencari suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul di dalam gejala yang ada tersebut.¹⁰ Spesifikasi penelitian dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian yang bersifat yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis yaitu merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2005, hlm.43.

pelaksanaan hukum positif, yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian skripsi ini.¹¹

1. Tahap Penelitian

Tahap penelitian diantaranya dilakukan melalui penelitian kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder dengan menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer tersebut antara lain:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan.
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.48/MEN/2004 Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- 6) Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 025.K/DIR/2011 tanggal 21 Januari 2011.
- 7) Perjanjian Kerja Bersama antara PT PLN (Persero) dan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Periode Tahun 2006-2008 dengan

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hlm. 207.

No,0392.PJ/061/DIR/2006 dan No.DPP-042/KEP-ADM/2006 tanggal 24 November 2006.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa doktrin atau pendapat para ahli hukum terkemuka. Bahan hukum sekunder sebagai pendukung dari data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku-buku teks yang ditulis para ahli hukum, jurnal hukum, artikel, internet, dan sumber lainnya yang memiliki korelasi untuk mendukung penelitian ini.

2. Analisis Data

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data dalam pola, kategori dan uraian dasar, sehingga akan dapat ditemukan tema dan dapat ditemukan hipotesis kerja yang disarankan oleh badan hukum. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis kualitatif yaitu dengan mengumpulkan bahan, mengkualifikasi kemudian menghubungkan teori yang berhubungan dengan masalah dan menarik kesimpulan untuk menentukan hasil.

G. Sistematika Penulisan

Penulis dalam penelitian skripsi ini membagi sistematika penulisan ke dalam lima bab, rincian atas kelima bab tersebut masing-masing adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : PENGATURAN KETENAGAKERJAAN DALAM HUKUM POSITIF DI INDONESIA

Bab ini akan membahas tinjauan umum tentang Hak Asasi Manusia, Pengaturan Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta prinsip non diskriminasi yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

BAB III : TINJAUAN TERHADAP PERATURAN PERUSAHAAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN) TERKAIT KLAUSA LARANGAN SUAMI-ISTRI BEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG SAMA

Pada bab ini, penulis akan mencoba menguraikan mengenai bagaimana hubungan kontraktual yang terbentuk diantara para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta perjanjian kerja bersama dalam suatu perusahaan.

BAB IV : ANALISIS LARANGAN SUAMI-ISTRI BEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG SAMA DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Pada bab ini akan membahas mengenai kedudukan BUMN menurut hukum ketenagakerjaan, analisis yuridis larangan suami-istri bekerja pada perusahaan yang sama dikaitkan dengan undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta bagaimana penyelesaian apabila terjadi perselisihan hubungan industrial antara Pengusaha dan kaum buruh.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dan saran, dimana kesimpulan merupakan jawaban atas identifikasi masalah, sedangkan saran merupakan usulan yang operasional, konkret, dan praktis serta merupakan kesinambungan atas identifikasi masalah.