

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur Tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan awalnya dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan Indonesia ketenagakerjaan Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang No. 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan ini menimbulkan berbagai protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang No.25 tahun 1997 ini mengalami penangguhan kemudian diganti dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (lembaran negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 tahun 2003).¹

Pada tanggal 05 Oktober 2021 Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hal. 2.

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah.

Peraturan mengenai hukum ketenagakerjaan diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

Berdasarkan Pasal 1 ayat 15 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Pengertian hubungan Kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, didasarkan oleh suatu perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur Hubungan Kerja dalam Bab IX. Bab IX tersebut menjelaskan perihal Hubungan Kerja, Bentuk Perjanjian Kerja, Jenis Perjanjian Kerja dan Ketentuannya, Berakhinrya Perjanjian Kerja, dan Ketentuan mengenai Pemborongan Pekerjaan atau Penyediaan jasa Pekerja/Buruh.

Pasal 50 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh.”²

Pembahasan mengenai hubungan kerja dilanjutkan dengan membahas mengenai perjanjian kerja karena merupakan dasar adanya hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (dwang contract) karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. Kebebasan berkontrak sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginan sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja/buruh, namun demikian para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum ketenagakerjaan.³

Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa unsur-unsur dari perjanjian kerja meliputi adanya pekerjaan, upah, dan perintah, tetapi Asri Wijayanti menambahkan satu unsur lagi yaitu adanya waktu tertentu. Unsur waktu maksudnya adalah seorang pekerja bekerja untuk waktu yang telah ditentukan atau untuk waktu yang tidak ditentukan.⁴

Pekerja/buruh sebagai warga negara Indonesia memiliki Hak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia

² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50

³ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan Dalam Praktek*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hal. 53-54.

⁴ Asri Wijayanti, *Op. cit.*, hal. 37.

Tahun 1945 "Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan dalam pasal 28D ayat 2 "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".⁵

Di dalam Pasal 153 Ayat 1 Huruf F Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan 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".⁶

Namun, dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PPU-XV/2017 hakim menyatakan bahwa frasa "kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja Bersama" dalam Pasal 153 Ayat 1 Huruf F Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lemaga Negara Republik Indoensia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juga telah menghapus substansi pada Pasal 153 Ayat 1 Huruf F Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bunyi pada Pasal 153

⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 153 ayat 1 huruf f

Ayat 1 Huruf F Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan”. Dimana perubahannya hanya mempertegas larangan bagi pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan. Perubahan ini sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi No.13/PUU-XV/2017 yang menghapus frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan. atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 Ayat 1 Huruf F Undang-Undang No.13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan.

Melalui studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis di PT Global Jet Ecommerce terdapat beberapa pekerja/buruh yang terkena dampak akibat larangan suami-isteri bekerja pada perusahaan yang sama pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PPU-XV/2017 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

PT Global Jet Ecommerce merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Perdagangan Besar Berbagai Macam Barang, yang beralamat di Gedung Landmark Pluit Tower B2 Lantai 1,2,7,8 Kel. Pluit, Kec. Penjaringan, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, 14450. Berdasarkan paparan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut masalah yang berkenaan dengan pasca Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PPU-XV/2017 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam judul tugas akhir **“PENERAPAN LARANGAN SUAMI-ISTERI BEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG SAMA DI PT GLOBAL JET ECOMMERCE PASCA UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disebabkan suami-isteri bekerja pada perusahaan yang sama merupakan pelanggaran hukum?
2. Bagaimana kebijakan larangan suami-isteri bekerja pada perusahaan yang sama di PT Global Jet Ecommerce?
3. Upaya hukum apa yang dapat ditempuh dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan larangan suami-isteri bekerja pada perusahaan yang sama di PT Global Jet Ecommerce sesudah keluarnya putusan MK Nomor 13/PUU-XV/2017?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan suami-isteri bekerja pada perusahaan yang sama
- b. Untuk mengetahui bagaimana dampak dari larangan suami-isteri bekerja pada perusahaan yang sama
- c. Untuk mengetahui bagaimana penerapan ketentuan suami-isteri bekerja pada perusahaan yang sama di PT Global Jet Ecommerce dan apakah sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan menjadi acuan di bidang ilmu hukum dalam rangka menambah pengetahuan dan wawasan tentang studi kasus yang diteliti oleh penulis, serta sebagai syarat untuk penulisan Tugas Akhir dalam studi Sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Nasional.

b. Bagi Akademisi

Memberi pengetahuan bagi para mahasiswa khususnya jurusan hukum bisnis mengenai mengapa terjadinya larangan perkawinan antar pegawai dalam satu perusahaan yang tidak sesuai dengan undang-undang yang ada.

c. Bagi Dunia Pustaka

Hasil Tugas Akhir ini dapat dijadikan sebagai koleksi tambahan dalam ruang lingkup karya ilmiah.

d. Bagi Pekerja/Buruh

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan dan menjadi acuan dalam melakukan perjanjian kerja.

D. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

Kerangka teori adalah konsep-konsep yang sebenarnya merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi. Setiap penelitian selalu disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis, dalam hal ini karena adanya hubungan timbal balik yang erat antara teori dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan konstruksi.

Secara umum, teori adalah sebuah sistem konsep abstrak yang mengindikasikan adanya hubungan diantara konsep-konsep tersebut yang membantu kita memahami sebuah fenomena. Teori merupakan salah satu konsep dasar penelitian sosial. Secara khusus, teori adalah seperangkat konsep/konstruk, defenisi dan proposisi yang berusaha menjelaskan hubungan sistimatis suatu fenomena, dengan cara memerinci hubungan sebab-akibat yang terjadi. Teori merupakan seperangkat atau serangkaian proposisi yang menggambarkan sesuatu gejala terjadi seperti itu. Proposisi-proposisi yang terkandung dan membentuk teori terdiri atas beberapa konsep yang terjalin dalam bentuk hubungan sebab akibat. Namun karena di dalam teori juga terkandung konsep teoritis yang berfungsi menggambarkan realitas dunia sebagaimana yang dapat dilakukan observasi.

Teori yang dipergunakan sebagai dasar pisau analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian sehingga dapat melakukan kegiatankegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti. Hukum secara hakikat harus pasti dan adil.

Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif bukan sosiologis. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam arti tidak menimbulkan keraguraguan (multi-tafsir) dan logis dalam artian menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma.

Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat membentuk konsestasi norma, reduksi norma atau distorsi

norma. Jadi kepastian hukum ialah kepastian aturan hukum, bukan kepastian tindakan terhadap atau tindakan yang sesuai dengan aturan hukum. Karena frasa kepastian hukum tidak mampu menggambarkan kepastian perilaku terhadap hukum secara benar-benar.

Sehingga kepastian hukum menunjukkan kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang bersifat subyektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk, melainkan bukan hukum sama sekali. Kedua sifat itu termasuk paham hukum itu sendiri (den begriff des Rechts).⁷

b. Teori Keadilan Hukum

Keadilan adalah hal-hal yang berkenaan pada sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia yang berisi sebuah tuntutan agar sesamanya dapat memperlakukan sesuai hak dan kewajibannya. Dalam bahasa Inggris keadilan adalah justice. Makna justice terbagi atas dua yaitu makna justice secara atribut dan makna justice secara tindakan. Makna justice secara atribut adalah suatu kualitas yang fair atau adil. Sedangkan makna justice secara

⁷ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, (Bandung : PT Revika Aditama, 2006), hal. 79-80.

tindakan adalah tindakan menjalankan dan menentukan hak atau hukuman.

Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata “adil” yang berarti: tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, perlakuan tersebut tidak pandang bulu atau pilih kasih melainkan, semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu hal yang tidak berat sebelah atau tidak memihak serta tidak sewenang-wenang.

c. Teori Perlindungan Hukum

perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.

Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-

wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.⁸

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan

⁸ Asri Wijayanti, Op. cit., hal. 10.

Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum.

1. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan landasan teoritis dalam menganalisis pokok permasalahan, beberapa definisi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

a. Pemberi Kerja

Menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Perusahaan

Menurut Pasal 1 Angka 6 Huruf A dan B Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan adalah:

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; usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain⁹.

d. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata.

e. Perjanjian Kerja

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

f. Suami-Isteri

Menurut Pasal 31 Ayat 3 Undang-Undang Perkawinan berbunyi “Suami adalah kepala keluarga dan isteri adalah ibu rumah tangga.”¹⁰

g. Peraturan Perusahaan

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 6 Huruf a dan b

¹⁰ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan, Pasal 31 ayat 3

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan Peraturan Perusahaan (PP) adalah :

“Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.”¹¹

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang akan digunakan oleh penulis adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris yang dengan dimaksudkan kata lain yang merupakan jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebutkan dengan penelitian secara lapangan, yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta yang telah terjadi didalam kehidupan masyarakat.¹² Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukang terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang telah terjadi di masyarakat dengan maksud dengan mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan.¹³

2. Pendekatan Kasus

Pendekatan Kasus (*case approach*) adalah salah satu jenis pendekatan dalam penelitian hukum normatif yang peneliti mencoba membangun argumentasi hukum dalam perspektif kasus konkrit yang terjadi dilapangan, tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus atau peristiwa hukum yang terjadi di lapangan. Untuk itu biasanya jenis

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 20

hal. 15. ¹² Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2002),

¹³ Ibid

pendekatan ini tujuannya adalah untuk mencari nilai kebenaran serta jalan keluar terbaik terhadap peristiwa hukum yang terjadi sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan. Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus-kasus yang ditelaah merupakan kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Hal pokok yang dikaji pada setiap putusan tersebut adalah pertimbangan hakim untuk sampai pada suatu keputusan sehingga dapat digunakan sebagai argumentasi dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.

Pendekatan kasus ini bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktek hukum. Terutama mengenai kasus-kasus yang telah diputus sebagaimana yang dapat dilihat dalam yurisprudensi terhadap perkara-perkara yang menjadi fokus penelitian.

3. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah suatu pendekatan yang dilakukan terhadap berbagai aturan hukum yang berkaitan dengan larangan perkawinan antar pegawai dalam satu perusahaan, seperti: Undang-Undang Perkawinan Nomor 1 Tahun 1974, Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

4. Pendekatan konsep (*conceptual approach*)

Pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep-konsep tentang: larangan perkawinan antar pegawai dalam satu perusahaan. Dengan didapatkan konsep yang jelas maka diharapkan penormaan dalam aturan hukum kedepan tidak lagi terjadi pemahaman yang kabur dan ambigu.

5. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini bersifat deskriptif-analitik, yaitu menganalisis secara cermat mengenai larangan suami-isteri antar pekerja/buruh di dalam satu perusahaan.

6. Sumber Data

Seperti penelitian pada umumnya, data dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumber, sedangkan data sekunder ialah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan suatu data yang telah diperoleh secara langsung yang dari sumber pertama atau sumber asal dari lapangan atau data yang diperoleh secara langsung yang melalui wawancara dengan PT Global Jet Ecommerce terhadap narasumber yang berkompeten.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dengan cara studi kepustakaan melalui bahan-bahan literature yaitu undang-undang

dan peraturan-peraturan terkait hubungan kerja, perjanjian kerja antara lain :

a) Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan;

b) Undang-Undang Republik Indonesia No.11 Tahun 2020
Tentang Cipta Kerja;

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan-penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder bahan hukum tersier berupa jenis data yang diperoleh dari ensiklopedia, kamus, dan lain-lain.

7. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Memperoleh dan mengumpulkan data melalui tanya jawab, dialog/diskusi dengan pihak yang terkait dan dianggap mengetahui banyak mengenai permasalahan dalam penelitian yakni mengenai penerapan ketentuan suami-isteri bekerja pada satu perusahaan yang sama pasca Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Ada beberapa pihak yang menjadi responden yaitu :

a) Nama : Agustina Putri Wijaya

Jabatan: Marketing Director

b) Nama : Viona Suherman

Jabatan: Legal Supervisor

c) Nama : Kosasih Ari Sandi

Jabatan: Operation

d) Nama : Celvin

Jabatan: Designer

b. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek lokasi penelitian yaitu pekerja di PT Global Jet Ecommerce yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai penerapan ketentuan suami-isteri bekerja pada perusahaan yang sama di PT Global Jet Ecommerce.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data-data yang dimiliki oleh pihak yang terkait serta ditambah dengan penelusuran perundang-undangan antara lain Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PPU-XV/2017.

d. Studi Kepustakaan

Melakukan penelusuran dan pencarian bahan-bahan kepustakaan dari berbagai literatur/buku-buku maupun jurnal.

e. Internet

Melakukan penelusuran dan pencarian bahan-bahan melalui internet atau website untuk melengkapi bahan hukum lainnya.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan Tugas Akhir ini terdiri dari 5 (lima) bab dan masing-masing bab dibagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN HUKUM PEMUTUSAN PERJANJIAN KERJA TERHADAP SUAMI-ISTERI YANG BEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG SAMA

Dalam bab dua ini penulis akan menguraikan tentang tinjauan umum pada perjanjian kerjasama yang melarang suami-isteri bekerja pada perusahaan yang sama berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

BAB III TINJAUAN HUKUM TERHADAP PEMBATASAN HAK SUAMI-ISTERI BEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG SAMA DI PT GLOBAL JET ECOMEMRCE

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang pembatasan hak suami-isteri bekerja pada perusahaan yang sama di PT Global Jet Ecommerce ditinjau berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1974
Tentang Perkawinan.

BAB IV ANALISIS PELAKSANAAN LARANGAN SUAMI-
ISTERI BEKERJA PADA PERUSAHAAN YANG SAMA
DI PT GLOBAL JET ECOMEMRCE PASCA UNDANG-
UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA
KERJA

Pada bab ini penulis menguraikan tentang jawaban dari
semua rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari permasalahan
yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya dan saran-
saran sebagai solusi dari permasalahan.

