BAB III

LARANGAN MENIKAH SELAMA KONTRAK KERJA DI PT. PETROKIMIA GRESIK

A. Kontrak Kerja di PT. Petrokimia Gresik

Istilah kontrak berasal dari bahasa Inggris, yaitu *contracts.* Sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *overeenkomst* (perjanjian). Pengertian perjanjian atau kontrak diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih."[1]

Pasal 1 angka 19 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa kontrak/perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.[2]

Wiwoho Soedjono dalam buku "Hukum Perjanjian Kerja" menyebutkan bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh/pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.[3]

Salim H.S memberi definisi perjanjian atau kontrak merupakan hubungan hukum antara subjek hukum yang satu dengan subjek hukum yang lain dalam bidang harta kekayaan, dimana subjek hukum ang satu berhak atas prestasi dan

---

[1] Salim H.S, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 25.
[2] Pasal 1 angka 19 UU Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
[3] Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya.[4]

Dari kedua pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kontrak atau perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dalam bidang pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dengan perusahaan selama waktu tertentu dan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban yang wajib dilaksanakan oleh keduanya.

Kontrak kerja mempunyai syarat yaitu harus terdapat dua atau lebih orang yang mengadakan perjanjian, pihak pertama dan kedua sama-sama mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan, baik itu berupa melakukan pekerjaan, mematuhi peraturan yang berlaku, membayar upah, dan memberi fasilitas penunjang lannya. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan hal yang telah disepakati maka pihak tersebut harus bertanggungjawab atas perbuatannya.

Perjanjian maupun kontrak mengandung pengertian yang sama, yaitu suatu perbuatan hukum untuk saling mengikatkan para pihak kedalam suatu hubungan hukum perikatan. Istilah kontrak lebih sering digunakan dalam praktek bisnis. Karena jarang sekali orang menjalankan bisnis mereka secara asal-asalan, maka kontrak-kontrak bisnis biasanya dibuat secara tertulis, sehingga kontrak dapat juga disebut sebagai perjanjian yang dibuat secara tertulis.

Beberapa bentuk kontrak atau perjanjian, dimana bentuk-bentuk tersebut dibedakan berdasarkan sumber hukumnya, bentuknya, aspek kewajibannya dan namanya.[5]

---

[4] Salim H.S, *Hukum Kontrak...*,26.
[5] Evi Ariyani, *Hukum Perjanjian* (Yogyakarta: Ombak, 2013), 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut sumber hukumnya kontrak dibedakan menjadi lima, yaitu:

1. Perjanjian yang bersumber dari hukum keluarga, seperti halnya perkawinan.
2. Perjanjian yang bersumber dari hukum kebendaan, yaitu yang berhubungan dengan peralihan hukum benda, misalnya peralihan hal milik.
3. Perjanjian obligatoir, yaitu perjanjian yang menimbulkan kewajiban
4. Perjanjian yang bersumber dari hukum acara, yang disebut dengan *bewijsovereenkomst.*
5. Perjanjian yang bersumber dari hukum publik, yang disebut dengan *publieckrechtelijke overeenkomst*.

Kontrak atau perjanjian menurut bentuknya dibedakan menjadi dua yaitu: Kontrak yang dibuat dalam bentuk yang tertulis dan kontrak yang dibuat dalam bentuk yang tidak tertulis, yaitu kontrak yang dibuat secara lisan (pasal 1320: perjanjian telah terjadi jika sudah ada kesepakatan dari para pihak yang membuatnya).

Jenis kontrak menurut aspek kewajibannya dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu: Perjanjian timbal balik tidak sempurna, maksudnya adalah kontrak yang menimbulkan kewajiban pokok bagi satu pihak, sedangkan lainnya wajib melakukan sesuatu. Disini tampak ada prestasi-prestasi yang seimbang satu sama lain. Bentuk yang kedua adalah perjanjian sepihak, adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban hanya pada satu pihak saja.[6]

[6] Salim H.S, *Hukum Kontrak...,*29.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perjanjian menurut namanya dibedakan menjadi dua bentuk yaitu perjanjian bernama (*nominaat*) dan perjanjian tidak bernama (*innominaat*). Kontrak *nominaat* merupakan perjanjian yang ada dan terdapat dalam KUH Perdata sedangkan kontrak *innominaat* adalah perjanjian yang tumbuh, timbul, hidup dan berkembang dalam masyarakat sebagai akibat dari asas kebebasan berkontrak.

Berdasarkan bentuk-bentuk kontrak diatas, dilihat dari segi sumber hukumnya, kontrak kerja dalam penelitian ini termasuk perjanjian obligatoir karena kontrak kerja antara pihak PT. Petrokimia Gresik dengan karyawan menimbulkan hak dan kewajiban diantara keduanya.

Kemudian dilihat dari segi kontrak menurut bentuknya, kontrak kerja yang menjadi penelitian ini termasuk kontrak yang dibuat dalam bentuk tertulis, karena kontrak kerja tersebut tertuang dalam perjanjian program pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/2014.

Selanjutnya berdasarkan aspek kewajibannya, kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik termasuk perjanjian timbal balik sempurna, karena kontrak tersebut menimbulkan kewajiban terhadap karyawan dan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut namanya perjanjian, kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik diklasifikasikan kedalam kontrak *nominaat* karena terdapat dalam KUH Perdata yaitu dalam pasal 1601 KUH Pedata yang menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh/pekerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu."

Kontrak kerja yang dimaksud disini adalah perjanjian kerja antara karyawan yang baru bekerja di PT. Petrokimia Gresik dengan pihak perusahaan PT. Petrokimia Gresik. Kontrak kerja tersebut disebut juga dengan "Perjanjian Program Pemagangan".

1. Jenis Karyawan kontrak di PT. Petrokimia Gresik

   PT. Petrokimia Gresik menetapkan ada dua pihak yang disebut dengan karyawan kontrak di PT. Petrokimia Gresik yaitu karyawan kontrak (*outsourcing*) dan peserta program pemagangan. Karyawan kontrak (*outsourcing*) adalah karyawan yang tidak terdaftar dalam struktur organisasi perusahaan, biasanya mereka bekerja di bidang-bidang yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi.

   Peserta program pemagangan adalah karyawan yang terdaftar dalam struktur organisasi perusahaan namun masih berstatus karyawan kontrak yang beberapa tahun diuji atau diseleksi oleh perusahaan dan sampai akhirnya menjadi karyawan tetap. Yang dibahas dalam penelitian ini adalah jenis karyawan kontrak yang kedua yaitu peserta program pemagangan.[7]

2. Jangka Waktu Kontrak Kerja

   Adapun ketentuan dan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan dan perusahaan tertuang dalam Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/2014. Jangka waktu kontrak kerja bagi karyawan

[7] Daya Vitaresa, *Wawancara*, Gresik, 20 Februari 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berlaku sampai tiga tahun, dengan ketentuan setiap satu tahun sekali diperbarui. Dan selama jangka waktu tersebut, karyawan akan terus diawasi sekaligus perusahaan memberi penilaian terhadap kinerja karyawan dan pada akhirnya akan diputuskan karyawan yang bersangkutan bisa menjadi karyawan tetap atau diberhentikan kontraknya.[8]

Karyawan kontrak ditempatkan di seluruh unit kerja yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Bisa ditempatkan di bawah naungan direktur produksi, komersil, teknik dan pengembangan, maupun SDM dan umum. Penempatan tersebut sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan.

3. Gaji dan Fasilitas

Karyawan kontrak dalam hal ini berhak mendapatkan gaji, tunjangan, dan fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kesepakatan yang ada dalam perjanjian. Gaji dibayarkan perusahaan kepada karyawan paling lambat tanggal terakhir setiap bulannya.

Karyawan juga mendapatkan Bantuan Hari Raya (BHR) dari perusahaan secara proposional satu kali gaji bulanan dengan ketentuan karyawan telah bekerja sekurang-kurangnya tiga bulan berturut-turut dan kurang dari satu tahun. Gaji dan Bantuan Hari Raya (BHR) tersebut dibayarkan melalui transfer rekening bank.[9]

---

[8] Ali Husnan, *Wawancara*, Gresik, 13 November 2016.
[9] Pasal 7 Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/2014

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan mendapatkan fasilitas-fasilitas lain dari perusahaan berupa perlengkapan dan keselamatan kerja. Pihak perusahaan memberikan fasilitas seragam dan perlengkapan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Karyawan yang bekerja di sektor produksi mendapatkan Alat Perlindungan Diri (APD).[10] hal tersebut diberikan karena untuk melindungi karyawan khususnya yang bekerja di sektor produksi dari kecelakaan kerja yang mungkin menimpa mereka.

Perusahaan juga mengikutsertakan karyawan dalam program asuransi JAMSOSTEK dan iuran JAMSOSTEK menjadi beban perusahaan selama kontrak kerja masih berlaku.[11]

Asuransi JAMSOSTEK dalam hal ini untuk program Jaminan Kecelakaan Keja, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Kematian. Namun pihak perusahaan tidak mengikutsertakan karyawan tersebut dalam program jaminan pemeliharaan kesehatan asuransi JAMSOSTEK.

4. Sanksi dan Berakhirnya Kontrak Kerja

Semua karyawan di PT. Petrokimia Gresik, khususnya karyawan yang berstatus kontrak diwajibkan untuk disiplin dalam bekerja. Jika terdapat karyawan yang tidak disiplin maka perusahaan mempunyai hak untuk memotong gaji karyawan tersebut, pemotongan gaji terjadi apabila karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa adanya ijin yang

[10] Pasal 11 Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/2014
[11] Pasal 12 ayat (1) Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/2014

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membenarkannya. Selanjutnya pemotongan gaji juga diterapkan apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan apapun.[12]

Berakhirnya kontrak kerja terjadi pada waktu selesainya perjanjian atau kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan. Kontrak kerja juga dapat berakhir atas permintaan karyawan yang bersangkutan maupun pihak perusahaan.

Kontrak kerja yang berakhir atas permintaan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan harus mengajukan surat pengunduran diri yang ditujukan kepada General Manager SDM PT. Petrokimia Gresik paling lambat satu bulan sebelum memutuskan kontrak kerja.

Selain itu, jika karyawan tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut maka akan dipersamakan dengan mengundurkan diri dan karyawan harus menerima sanksi dari perbuatannya.[13]

Implikasi dari pengunduran diri tersebut adalah karyawan yang bersangkutan diberi sanksi berupa *penalty* yaitu kewajiban untuk membayar nilai gaji sisa masa kerja. Selain kewajiban membaya nilai *penalty*, karyawan juga dibebankan membayar denda sesuai dengan ketentuan perusahaan yang meliputi uang denda senilai Rp.5.000.000,- (Lima Juta Rupiah), Biaya Rekrutmen, dan Biaya Diklat.[14]

---

[12] Daya Vitaresa, *Wawancara*, Gresik, 20 Februari 2017.
[13] Ibid.
[14] Pasal 18 Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/SP/2014

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Ruang Lingkup Kontrak Kerja

Kontrak kerja yang dimaksud disini adalah perjanjian kerja antara karyawan yang baru bekerja di PT. Petrokimia Gresik dengan pihak perusahaan PT. Petrokimia Gresik. Kontrak kerja tersebut disebut juga dengan "Perjanjian Program Pemagangan".

PT. Petrokimia Gresik menetapkan bahwa terdapat dua jenis karyawan kontrak. Pertama, *outsourcing* yaitu karyawan yang tidak masuk dalam struktur organisasi PT. Petrokimia Gresik dan tugas mereka disana tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan inti di PT. Petrokimia Gresik, mereka merupakan karyawan dari anak perusahaan PT. Petrokimia Gresik.

Kedua, Peserta program pemagangan yaitu karyawan yang masuk dalam struktur organisasi PT. Petrokimia Gresik yang baru saja direkrut oleh PT. Petrokimia Gresik melalui beberapa tahapan seleksi. Tugas mereka selain bekerja pada sektor-sektor inti perusahaan, mereka juga diberi beberapa pelatihan dengan tujuan bisa menjadi karyawan yang berkualitas dan memberi kontribusi bagi kemajuan perusahaan.

Kedua karyawan kontrak tersebut terikat perjanjian kontrak kerja dengan PT. Petrokimia Gresik. Namun isi dari kontrak kerja antara keduanya berbeda. Yang memiliki aturan tentang larangan menikah selama kontrak kerja adalah ditujukan kepada karyawan kontrak jenis kedua yaitu peserta program pemagangan.[15]

---

[15] Daya Vitaresa, *Wawancara*, Gresik, 20 Februari 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Alasan Larangan Menikah Selama Kontrak Kerja di PT. Petrokimia Gresik

PT. Petrokimia Gresik dan hampir keseluruhan perusahaan di Indonesia menerapkan suatu kebijakan tidak diperkenankannya menikah selama manjalani kontrak kerja. Pada PT. Petrokimia Gresik kebijakan ini dicantumkan dalam Pasal 22 ayat 1 Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/ 2014 yang menyatakan bahwa "pihak kedua selama mengikuti program pemagangan dilarang untuk melangsungkan perkawinan".[16]

Melihat bunyi aturan tersebut menjelaskan bahwa selama program pemagangan atau selama menjadi karyawan berstatus kontrak, tidak diperkenankan untuk menikah. Aturan tersebut dibuat bukan tanpa alasan, namun dengan berbagai pertimbangan yang sudah dipikirkan secara matang. Beberapa pertimbangan yang mendasari kebijakan tidak diperkenankannya menikah selama kontrak kerja adalah sebagai berikut:

1. Profesionalitas Kerja

   Karyawan yang bekerja di PT. Petrokimia Gresik diharapkan bisa bekerja secara profesional dengan mengedepankan kepentingan dan kemajuan perusahaan tanpa adanya keberpihakan kepada kepentingan pribadi, yang dimaksud dalam hal ini, agar terwujudnya sikap profesional dalam proses bekerja di perusahaan. Sehingga tidak terbebankan dengan masalah keluarga dan lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan.[17]

---

[16] Pasal 22 ayat 1 Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/ 2014
[17] Ali Husnan, *Wawancara*, Gresik, 13 November 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Menghindari Adanya Masalah dalam Rumah Tangga yang Masuk Lingkungan Kerja

Seseorang dalam menjalani sebuah rumah tangga tidak mungkin dapat menghindari adanya percekcokan akibat sebuah perbadaan pendapat atau dikarenakan sebab lain. Oleh karenanya, dikhawatirkan ketika ada permasalahan atau perselisihan dalam rumah tangga berpengaruh dalam lingkungan kerja. Yang mana dampak dari perselisihan itu, dapat menyebabkan perselisihan sampai masuk dalam lingkungan kerja, yang sebenarnya itu adalah masalah rumah tangga. Yang akan mengganggu kinerja karyawan yang bersangkutan maupun karyawan lain.[18]

Oleh karena pertimbangan-pertimbangan tersebutlah maka aturan ini diberlakukan, yang mana dampak dari adanya aturan ini salah satunya adalah tidak diperkenankannya seorang karyawan yang masih berstatus sebagai karyawan kontrak untuk melangsungkan pernikahan.

3. Mencegah Adanya Kinerja Karyawan yang Menurun

Karyawan kontrak yang dimaksud disini adalah karyawan yang baru bergabung dengan PT. Petrokimia Gresik dan dipekerjakan dengan status kontrak. Dalam hal ini, para karyawan kontrak diharapkan bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh karena banyak hal baru yang perlu mereka pelajari.

Karyawan-karyawan di perusahaan besar membutuhkan perjuangan yang luar biasa untuk dapat bekerja di perusahaan-perusahaan tersebut,

[18] ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka harus bersaing dengan ribuan orang untuk masuk menjadi karyawan PT. Petrokimia Gresik yang secara kualitas merupakan salah satu perusahaan terbaik di Indonesia dan tentunya dapat memberi kesejahteraan bagi pekerjanya.

Mereka merupakan pekerja pemula yang harus memiliki sikap disiplin dan harus menangkap dengan cepat segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga diperlukan kinerja yang tinggi bagi karyawan-karyawan kontrak tersebut. Terlebih mereka yang notabene merupakan pekerja-pekerja pilihan dari ribuan orang yang tersisih dalam pendaftaran lowongan pekerjaan di PT.Petrokimia Gresik.

Para karyawan yang baru saja bekerja harus mengerjakan pekerjaanya secara maksimal karena kinerja mereka selalu diawasi oleh perusahaan sebagai bahan seleksi untuk dapat menjadi pegawai tetap. Mereka harus menunjukkan kinerja yang tinggi dan semangat bekerja demi memajukan perusahaan. Jika dengan kinerja mereka yang baik sehingga menjadikan perusahaan tetap bisa bersaing di dunia bisnis maka kemungkinan besar mereka akan dijadikan pegawai tetap.[19]

Apabila kinerja mereka kurang dan pikiran mereka tidak terfokus pada pekerjaan, tentunya hal semacam ini dapat menjadikan kualitas perusahaan menurun bahkan dapat menjadikan perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain. Maka kontrak mereka akan diberhentikan

[19] Daya Vitaresa, *Wawancara*, Gresik, 20 Februari 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan dan otomatis mereka akan kehilangan pekerjaan di PT. Petrokimia Gresik.

Bagi pihak PT. Petrokimia Gresik, para karyawan kontrak harus menunjukkan pengabdian dan kesungguhannya untuk bersama-sama memajukan perusahaan. Selain itu, sebagai karyawan kontrak, mereka memiliki pekerjaan yang tidak mudah. Mereka dituntut untuk segera mungkin memahami pekerjaan dan memiliki kinerja yang tinggi.

Oleh karena itu, menikah bagi karyawan kontrak tidak diperkenankan perusahaan karena sebagai langkah antisipasi agar kinerja karyawan tidak menurun. Menikah mengandung tanggungjawab yang sangat besar, begitu juga dengan bekerja sebagai karyawan kontrak. Jika tanggungjawab keduanya saling bertentangan, maka kinerja karyawan kontrak juga akan terganggu. Padahal dengan kondisi demikian, mereka dituntut memiliki kinerja yang tinggi karena pekerjaan yang mereka lakukan sangat waktu dan tenaga.[20]

4. Mengganggu Jadwal Pelatihan

Karyawan kontrak di PT. Petrokimia Gresik menpunyai jadwal yang lebih padat daripada *outsourcing* maupun karyawan yang berstatus pegawai tetap. Selain bekerja, mereka juga diberi kewajiban untuk mengikuti pelatihan. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 3 Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/2014, dalam pasal tersebut mengatur tentang pelaksanaan program pemagangan yang terdiri dari

[20] Ali Husnan, *Wawancara*, Gresik, 13 November 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengaturan jam pelaksanaan pelatihan teori dan jam kerja pada simulasi praktek kerja.[21]

Penerapan pelatihan tersebut bertujuan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan agar bisa bekerja secara optimal dan untuk mempersiapkan karyawan yang handal dalam bidangnya sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan.[22]

Karyawan kontrak memiliki jadwal kegiatan yang begitu padat sehingga mengharuskan para karyawan kontrak jarang berkumpul dengan keluarganya. Hal inilah yang menjadikan alasan mengapa larangan menikah ditujukan kepada karyawan kontrak tersebut. Selain memiliki kewajiban untuk bekerja, mereka juga diberi pelatihan sehingga mereka lebih banyak berada di perusahaan daripada di rumah.

Apabila tidak ada kebijakan larangan menikah, tentu banyak karyawan kontrak yang menikah dan pada akhirnya karyawan kesulitan membagi waktu antara bekerja dan rumah tangga sehingga hal tersebut bisa mengganggu jadwal pelatihan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini sekilas terlihat sederhana, namun jika ditelisik lebih lanjut tentunya ini bukan persoalan sepele, karena ketika seorang karyawan yang bersangkutan ingin menikah namun masih terikat kontrak dengan perusahaan maka konsekuensi yang harus ditanggung karyawan tersebut adalah diberhentikan dari pekerjaannya.

---

[21] Pasal 3 Perjanjian Program Pemagangan Nomor: 1244/08/NK.00.04/04/SP/2014
[22] Ali Husnan, *Wawancara*, Gresik, 13 November 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berbicara mengenai aturan ini memang diakui oleh sebagian karyawan terasa sedikit berat, terlebih bagi mereka yang sudah berumur dan mendapat dorongan dari kelurganya untuk segera menikah, namun karena tujuannya memang untuk bekerja, jadi para karyawan berusaha bekerja dengan profesional dan fokus kepada pekerjaannya. Diakui sebagian pegawai lainnya aturan ini tidak menjadi masalah dikarenakan tidak ada dorongan dari keluarga untuk segera menikah dan mereka tidak terlalu menghiraukan di usia berapa mereka akan menikah.

Aturan tidak diperkenankannya menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik sudah sangat berjalan dengan baik dalam artian melihat dari kinerja para pegawai yang berpegang teguh dengan aturan ini hasilnya memuaskan. Profesionalitas kerja terwujud dan sikap disiplin serta fokus dalam bekerja menjadi hal yang nampak sekali dengan berlakunya aturan ini.

D. Implikasi Kebijakan Larangan Menikah Selama Kontrak Kerja di PT. Petrokimia Gresik

PT. Petrokimia Gresik dalam membuat kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja ini tentunya ada dampak yang menyertainya, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Begitu juga dengan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik, selain berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan, kebijakan tersebut juga berdampak pada karyawan yang terkait. Berikut implikasi kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Bagi Perusahaan

PT. Petrokimia Gresik sebagai pembuat kebijakan, tentunya pihak perusahaan telah memikirkan akibat yang akan terjadi dari penerapan kebijakannya. Selama ini PT. Petrokimia Gresik telah menjadi salah satu perusahaan terbesar di Indonesia dan selalu konsisten untuk terus maju. Hal tersebut tidak lepas dari inovasi-inovasi yang selalu dimunculkan oleh anggota perusahaan dan kemajuan perusahaan tersebut tidak lepas pula dari kebijakan yang diterapkan di PT. Petrokimia Gresik.

Berkaitan dengan kebijakan, PT. Petrokimia Gresik menerapkan suatu aturan yang mengharuskan para karyawan kontrak untuk tidak menikah selama kontrak kerjanya masih berlaku. Penerapan kebijakan tersebut bukan tanpa alasan, pihak perusahaan telah memikirkan dengan matang pembuatan aturan larangan menikah selama kontrak kerja tersebut. Dan implikasi dari penerapan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja tersebut diantaranya:

a. Kualitas Perusahaan Terjaga

Kebijakan larangan menikah bagi karyawan kontrak mengharuskan para karyawan untuk fokus dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pekerja. Bekerja dan membangun rumah tangga sama-sama membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar, sehingga apabila mereka dibolehkan untuk menikah maka fokus terhadap perusahaan akan terbagi oleh fokus kepada persoalan rumah tangga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Para karyawan kontrak di PT. Petrokimia Gresik merupakan pemula yang baru bergabung dengan PT. Petrokimia Gresik. Sebagai pemula, mereka tidak hanya diwajibkan untuk bekerja, melainkan untuk mengikuti pelatihan pula. Sehingga konsenterasi yang dibutuhkan haruslah tinggi.

Pihak perusahaan menerapkan kebijakan larangan menikah bagi karyawan kontrak sehingga secara otomatis para karyawan tersebut hanya terfokus terhadap tanggungjawabnya sebagai pekerja, mereka tidak mempunyai tanggungjawab yang besar lainnya seperti menjalani kehidupan rumah tangga. Sehingga dengan fokus terhadap pekerjaan, mereka lebih produktif dan mengerjakan tugasnya dengan baik yang pada akhirnya akan membuat kualitas perusahaan tetap terjaga.[23]

b. Harapan Perusahaan Terpenuhi

Setiap perusahaan mendambakan memiliki karyawan-karyawan yang produktif, berkualitas, dan dapat memberi kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan. Hal semacam itu terus diusahakan oleh PT. Petrokimia Gresik. Salah satu caranya yaitu membuat kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja. Kebijakan tersebut bertujuan untuk membebaskan karyawan kontrak dari tanggungjawab kehidupan rumah tangga yang sangat besar dan memfokuskan karyawan kontrak agar menjalankan tanggung jawabnya sebagai pekerja.

[23] Daya Vitaresa, *Wawancara*, Gresik, 20 Februari 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Para karyawan kontrak memilih hanya terfokus pada kariernya di perusahaan dan mencoba semaksimal mungkin untuk menjadi karyawan yang memenuhi target perusahaan. Dengan begitu, implikasi terhadap kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja tersebut memberikan manfaat terhadap perusahaan berupa tercapainya harapan perusahaan untuk memiliki karyawan yang produktif, berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan.[24]

2. Bagi Karyawan Kontrak

Implikasi kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja yang diterapkan oleh PT. Petrokimia telah memberikan sesuatu yang positif terhadap eksistensi perusahaan. Kebijakan tersebut membuat para karyawan kontrak memiliki waktu yang lebih banyak untuk perusahaan dan karyawan lebih fokus dalam menjalani tugasnya tanpa terganggu oleh tanggung jawab terhadap kehidupan rumah tangga.

Karyawan kontrak merasakan akibat dari kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja. Ada beberapa dampak yang dirasakan oleh karyawan kontrak dengan diterapkannya kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik.

a. Lebih Fokus Bekerja

Pada dasarnya sebuah pernikahan merupakan hal yang sakral dan sangat penting dalam kehidupan manusia, seseorang yang memutuskan

[24] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk menikah tentunya akan memiliki tanggungjawab yang sangat besar terhadap keberlangsungan rumah tangganya.

Seseorang juga akan memikul tanggung jawab yang sangat besar yang nantinya akan berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan. Apalagi bekerja di salah satu perusahaan terbesar di negeri ini sekaligus berstatus sebagai karyawan yang baru saja bergabung dengan perusahaan, tentunya diperlukan waktu, tenaga dan tanggung jawab yang lebih besar.

Kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja yang diterapkan di PT. Petrokimia Gresik bertujuan agar tidak ada tanggung jawab lain yang diemban karyawan kontrak selain tanggung jawab terhadap perusahaan dan karyawan diharapkan dapat fokus bekerja tanpa memikirkan kehidupan rumah tangga yang notabene memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam menjalaninya.

Karyawan merasakan implikasi dari kebijakan larangan menikah yaitu lebih fokus dalam bekerja dan fokus mengikuti jadwal pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan.[25] Hal tersebut disebabkan karena tidak adanya tanggung jawab terhadap isteri dan anak-anak. Mereka tidak merasakan senang susahnya hidup berumah tangga, dan tujuan mereka hanya terfokus terhadap tugas mereka sebagai karyawan kontrak.

Seorang karyawan yang baru saja direkrut oleh perusahaan PT. Petrokimia Gresik memikul tugas yang tidaklah mudah. Selain

[25] Ali Husnan, *Wawancara,* Gresik, 13 November 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja, mereka diharuskan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan sebagai langkah persiapan untuk membentuk karyawan yang berkualitas dan diharapkan dapat berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.

b. Lebih Produktif

Penerapan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja telah membantu karyawan kontrak untuk fokus dalam menjalankan tugasnya. Penerapan kebijakan tersebut berimplikasi terhadap produktivitas karyawan kontrak. Seperti dikatakan oleh salah satu karyawan kontrak di PT. Petrokimia Gresik, menurut beliau dengan adanya larangan menikah bagi karyawan kontrak mengakibatkan para karyawan kontrak lebih fokus dalam bekerja sehingga membuat pekerja lebih produktif dalam menjalankan tugasnya.[26]

Produktivitas seorang karyawan ditentukan seberapa besar dia fokus dan sungguh-sungguh untuk melakukan pekerjaannya. Jika seorang pekerja tidak fokus maka pekerjaan yang dilakukannya akan berantakan dan hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas kinerjanya sehingga bukan hanya dia yang rugi, tapi juga akan berdampak terhadap eksistensi perusahaan.

[26] Daya Vitaresa, *Wawancara*, Gresik, 20 Februari 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pernikahan Terhambat

Implikasi dari penerapan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik adalah terhambatnya pernikahan bagi karyawan kontrak. Semua karyawan kontrak di PT. Petrokimia Gresik merupakan orang-orang yang sudah dewasa dan dilihat dari usianya, mereka masuk dalam kategori mampu melakukan pernikahan. Namun dengan diberlakukannya kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja menjadi penghambat untuk melangsungkan pernikahan.

Karyawan yang menjalani masa kontrak kerja ada yang mengeluhkan dan ada pula yang tidak mengeluh dengan kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja. Menurut salah satu karyawan kontrak di PT. Petrokimia Gresik, beliau keberatan dengan kebijakan tersebut karena di usia yang sudah memasuki 27 tahun, beliau menunda pernikahan dengan calon isterinya dikarenakan masih menjalani kontrak kerja, padahal dari pihak calon isteri dan keluarganya sudah tidak sabar menanti beliau untuk menikah. Lagipula usia beliau juga sudah sangat layak untuk menikah.[27]

Beliau mempunyai harapan agar kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja dapat dipertimbangkan lagi.[28] Meskipun larangan menikah tersebut memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan namun menikah juga hak dari karyawan kontrak yang notabene sudah dapat dikatakan mampu atau layak untuk melangsungkan pernikahan.

[27] Ibid.
[28] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id