

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

##### **5.1.1 Putusan Mahkamah Agung tidak memperhatikan perlindungan hukum bagi para pramugari.**

Dimana Mahkamah Agung tidak mempertimbangkan PKB 2012-2014 dan 2014-2016 yang berlaku pada saat itu. Adapun jika terdapat perubahan seharusnya perusahaan harus mengacu pada ketentuan Pasal 126 Undang-Undang Ketenagakerjaan Perlindungan hukum yang diberikan kepada para pekerja/buruh sebagaimana yang diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang diantaranya juga mengatur tentang perlindungan atas hak-hak dasar pekerja mengenai termasuk mengenai usia Pensiun. Adapun Pasal 126 ayat (1) menekankan bahwa Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Kemudian dalam Pasal 126 ayat (2) bahwa pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh. Kemudian selanjutnya dalam Pasal 126 Ayat (3), Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan. Adanya ketentuan ketentuan tersebut dalam Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 telah membuktikan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 126 ayat (1) sebenarnya telah sesuai memberikan jaminan atas perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang sesuai dengan asas-asas perlindungan bagi pekerja/buruh.

Kemudian Selanjutnya juga didalam Pasal 5 Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dan Pasal 6 Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Pasal 5 menjelaskan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, artinya perusahaan harus memberikan kesempatan dan peluang yang adil, sama rata terhadap semua pekerja/buruh, tidak boleh berbeda dalam memberikan kesempatan. Selanjutnya Pasal 6 Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Untuk itu pihak perusahaan tidak boleh membeda bedakan atau mendiskriminasi hak terhadap pekerja/buruh. Setiap pekerja/buruh harus diperlakukan sama, tanpa ada diskriminasi

dalam hal apapun kepada siapapun baik itu laki laki atau perempuan. Atas putusan Mahkamah Agung yang membatalkan Putusan pada Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinilai tidak sejalan dengan tujuan hak asasi manusia dimana hal tersebut terlihat pada putusan Mahkamah Agung yang tidak menilai perbuatan PT. GARUDA INDONESIA sebagai Pemohon Kasasi yang secara perlakuan mendiskriminasi dengan memberikan From Pengajuan Perubahan usia pensiun dari 56 tahun menjadi 46 tahun hanya kepada awak kabin wanita, tetapi tidak hal nya dengan pria. Hal tersebut merupakan sikap yang bertentangan dengan hak asasi manusia. Sila ke-2 Pancasila yang berbunyi "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab" menunjukkan bahwa salah satu penyangga bangsa Indonesia adalah prinsip kemanusiaan yang adil, yang dengan sendirinya menentang diskriminasi baik berdasarkan ras, agama, keyakinan politik, maupun gender. Prinsip-prinsip dasar tersebut juga dapat dilihat dari perumusan ketentuan UUD 1945 pada Bab tentang Hak Asasi Manusia. Seluruh ketentuan masalah hak asasi manusia dalam UUD 1945 menyebutkan 'setiap orang' atau 'setiap warga negara' yang menunjukkan tidak ada perbedaan berdasarkan gender. Bahkan dalam Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 disebutkan "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu."

- 5.2.2 Terhadap Putusan tersebut, Majelis Hakim Mahkamah seharusnya memenuhi Asas Pacta Sun Servanda yang dimana Asas ini adalah Asas yang Mnegikat dan Asas yang memberikan Kepastian Hukum kepada para Awak Kabin Wanita dalam mempertimbangkan perkara tersebut, oleh karna ketentuan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya” selanjutnya Pasal 1338 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa “Perjanjian-Perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”. Asas ini memberikan kepastian hukum. Seharusnya dengan adanya asas ini cukup memberikan kepastian hukum sebagai bentuk perlindungan kepada para Pramugari PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) Tbk Terikatnya para pihak pada perjanjian, menurut ketentuan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hu kum Perdata bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku

sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.”<sup>1</sup> Para pihak harus mematuhi dan menghormati perjanjian itu tidak semata-mata terbatas pada apa yang diperjanjikan, tetapi juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan, dan kepatutan serta moral karena perjanjian tersebut merupakan undang-undang bagi kedua belah pihak. Hal ini diperkuat dengan ketentuan Pasal 1338 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa “Perjanjian-Perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”. Asas kekuatan mengikat ini sering disebut juga dengan asas *Pacta Sun Servanda*. Dimana Asas ini merupakan Asas kekuatan yang mengikat, salah satu prinsip dalam perjanjian (*Aggrement must be kept*), sebuah asas hukum yang menyatakan bahwa setiap perjanjian menjadi hukum yang mengikat bagi para pihak yang melakukan suatu perjanjian. Asas tersebut juga menjadi dasar hukum Internasional karena tercantum dalam pasal 26 konvensi Wina tahun 1969 yang menyatakan bahwa “suatu perjanjian yang dibuat oleh dua belah pihak yang mengikat haruslah didasari pada itikad yang baik, tidak boleh merugikan salah satu pihak.

## 5.2 Saran

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/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Oleh karena itu:

Pemerintah dalam hal ini sebaiknya lebih meningkatkan untuk memberikan Perlindungan Hukum terhadap Para pekerja/buruh, dengan melanjutkan Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh yang diberikan dalam Putusan Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor Putusan 236/Pdt.Sus-PHI/2015/PN/JKT/PST, sehingga yang terdapat dalam putusan tersebut untuk selanjutnya tidak merugikan kepentingan pekerja/buruh dalam mendapatkan hak dan kewajiban.

---

<sup>1</sup> Badruzaman, Mariam Darus, *Hukum Perikatan dalam KUHPerdata*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2015, hlm.123

Dengan Putusan Mahkamah Agung yang membatalkan Putusan Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat yang tidak menerapkan Asas Perlindungan Hukum bagi pakerja/buruh terkait dengan perlindungan hak-hak bagi pekerja agar tidak ada kerugian yang dirasakan oleh para pekerja. Diperlukannya ketegasan dalam Penerapan Pasal dan Asas Perlindungan hukum yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama bagi pekerja/buruh. Disamping itu, Hakim juga harus mempertimbangan hak hak dan kepetnignan pekerja/buruh sesuai dengan asa asas dalam ketenagakerjaan.

