

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Bunyi 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, tidak konsisten dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Karena di dalam Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat kata “kecuali” hal tersebut membuka peluang untuk dilakukan penyimpangan-penyimpangan oleh organ perusahaan untuk tujuan tertentu, mengingat hal tersebut bersifat subjektif. Seharusnya sesuai dengan prinsip *Lex Superior derogat legi inferior*, isi Pasal 153 ayat (1) huruf Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus konsisten dengan peraturan yang lebih tinggi yaitu Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945. Sedangkan saat ini pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak komitmen terhadap Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945.

2. Perjanjian Kerja Bersama antara PT PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) jelas tidak mengatur perkawinan dengan sesama pegawai, sehingga Direksi tidak dapat membuat aturan sendiri yaitu Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 025.k/dir/2011 Tanggal 21 Januari 2011 tentang larangan perkawinan antar pegawai apalagi keputusan direksi tersebut tidak berdasar pada Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati. Namun Keputusan Direksi tidak dipersalahkan sepenuhnya karena diurut ke atas, diperbolehkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi disisi lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak konsisten dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Karena Keputusan Direksi tersebut bertentangan dengan bunyi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menjamin tiap-tiap individu untuk mendapat pekerjaan yang layak maka Keputusan Direksi itu batal demi hukum. Berdasarkan hal tersebut maka larangan suami-istri yang bekerja pada perusahaan yang sama melanggar Hak Asasi Manusia (HAM).

B. Saran

Penulis memberikan saran untuk :

1. Bahwa prinsip non diskriminasi dalam dunia kerja harus segera dihapuskan. Karena setiap pekerja memiliki hak dan kewajiban yang tertuang di dalam Perjanjian Kerja Bersama dimana hal yang sama pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban. Perjanjian Kerja Bersama itu

hendaknya dipatuhi dan ditaati oleh pihak pengusaha maupun pekerja terutama dalam hal ini pengusaha yang memiliki posisi lebih tinggi tidak boleh memperlakukan pekerjanya dengan tidak adil. Dalam membuat sebuah peraturan juga sebaiknya pengusaha maupun perusahaan harus mengacu pada peraturan kerja bersama yang sudah ada maupun Undang-Undang dan Undang-Undang Kerja Bersama. Sehingga nantinya dapat dihindari peraturan-peraturan yang merugikan salah satu pihak dalam hal ini pihak pekerja.

2. Pekerja dalam hal ini diwakilkan pihak Serikat Pekerja harus juga mentaati Peraturan Kerja Bersama ataupun Peraturan Perusahaan yang telah disepakati. Dalam hal menuntut haknya harus juga dibarengin dengan pemenuhan kewajibannya dengan baik, sehingga antara pemenuhan kewajiban dan hak tidak terjadi ketimpangan.
3. Pemerintah dan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia diharapkan melakukan upaya yang efektif dalam melindungi hak-hak dari para pekerja khususnya. Pemerintah dalam hal ini DPR juga harus mengkaji lagi isi Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena diidentifikasi dapat dilakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap isi Pasal 153 ayat (1) huruf f tersebut. Sehingga apakah nantinya isi Pasal 153 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ada yang diganti atau tidak. Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia juga harus menjalankan fungsi pengawasan mereka terhadap perusahaan baik

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ataupun perusahaan swasta mengenai peraturan tenaga kerja, agar pihak pekerja tidak selalu merasa dirugikan terhadap kebijakan-kebijakan dari perusahaan dalam menuntut hak-hak yang seharusnya didapatkan.