

Menganalisis Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja

Aji Hensy Paradilla Putri ^{a, 1}

^a Universitas Mulawarman, Indonesia

¹ ajihensy@gmail.com *

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 2 Juli 2021;

Revised: 20 Juli 2021;

Accepted: 19 Agustus 2021.

Kata-kata kunci:

Diskriminasi;

Dunia Kerja;

Hak Asasi Pekerja;

Kesejahteraan;

Perusahaan.

ABSTRAK

Salah satu bentuk hak asasi seorang pekerja adalah mendapat jaminan untuk aman bekerja dan dilindungi sesuai dengan nilai kemanusiaan. Oleh karena rasa keingintahuan yang lebih dalam terhadap hak asasi manusia di tempat kerja atau perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menyampaikan perlindungan terhadap para pekerja, untuk menjamin hak dan kesejahteraannya tanpa diskriminasi. Metode penelitian yang saya gunakan adalah metode empiris. Jadi kesimpulannya bahwa di dalam dunia kerja masih sering terjadi pelanggaran hak asasi para pekerjanya. Hak Asasi Manusia adalah suatu hal penting dan menjadi tanggung jawab semua pihak. Implikasi praktisnya yaitu pihak perusahaan atau tempat kerja manapun harus memperhatikan hak-hak para pekerjanya agar para pekerja merasa nyaman dan aman saat bekerja, tidak ada rasa keterpaksaan bahkan takut saat sedang bekerja. Upaya memberi kesejahteraan kepada para pekerjanya sebagai bentuk dari tanggung jawab sosial, pemerintah juga harus mendukung perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan, dibutuhkan sarana-prasarana yang dapat memudahkan proses mengidentifikasi kebutuhan masyarakat.

ABSTRACT

Human Rights Protection on Labor in the World of Work. One form of a worker's human rights is to receive guarantees to work safely and be protected in accordance with human values. Because of a deeper curiosity about human rights in the workplace or company. The purpose of this research is to convey the protection of workers, to ensure their rights and welfare without discrimination. The research method that I use is the empirical method. So the conclusion is that in the world of work there are still frequent violations of the rights of the workers. Human rights are an important matter and are the responsibility of all parties. The practical implication is that any company or workplace must pay attention to the rights of its workers so that workers feel comfortable and safe while working, there is no sense of coercion or even fear while working. Efforts to provide welfare to its workers as a form of social responsibility, the government must also support companies in taking a policy, infrastructure is needed that can facilitate the process of identifying community needs.

Keywords:

Company;

Discrimination;

Well-being;

Workers' Rights;

Working World.

Copyright © 2021 (Aji Hensy Paradilla Putri). All Right Reserved

How to Cite : Putri, A. H. P. (2021). Menganalisis Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja. *De Cive : Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 1(8), 277–287. <https://doi.org/10.56393/decive.v1i8.520>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Hak asasi manusia melekat pada setiap manusia dan ada sejak kita dilahirkan ke dunia. Hak kita pun dilindungi oleh negara serta ada di dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang hak asasi manusia. Silsilah pandangan mengenai hak asasi manusia di atas berakar dari konsep hak kodrati (natural rights theory). Teori kodrati tentang hak asasi manusia itu awalnya dari konsep hukum kodrati (natural law theory), yang dapat dijejak kembali hingga jauh ke belakang (Rahayu, 2012).

Sastrapratedja menengarai beberapa karakteristik kebudayaan global sebagai berikut: (a) berbagai bangsa dan kebudayaan menjadi lebih terbuka terhadap pengaruh timbal balik; (b) pengakuan akan identitas dan keanekaragaman masyarakat dalam berbagai kelompok dengan pluralisme etnis dan religius; (c) masyarakat yang memiliki ideologi dan sistem nilai yang berbeda bekerjasama dan bersaing sehingga tidak ada satu pun ideologi yang dominan; (d) kebudayaan global merupakan sesuatu yang khas secara utuh, tetapi tetap bersifat plural dan heterogen; (e) nilai-nilai hak asasi manusia (HAM), kebebasan, demokrasi menjadi nilai-nilai yang dihayati bersama, tetapi dengan interpretasi yang berbeda-beda (Suryaningsi, 2017).

Hal terkait perlunya penguatan karakteristik kebudayaan global yang harus diimplementasikan dalam rangka perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap Tenaga Kerja di Indonesia yang mestinya dipatuhi dan ditaati oleh semua pihak. Hal tersebut perlu dilakukan agar semua pihak menyadari bahwa perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap tenaga kerja bernilai sama dengan kewajiban yang harus dilakukan semua pihak dalam menguatkan pondasi ekonomi nasional dan internasional khususnya di Indonesia.

Jauh sebelum Indonesia merdeka, telah kita ketahui bahwa kerja/pekerjaan merupakan salah satu kegiatan ekonomi. Sejarah perjalanan Bangsa Indonesia sebelum mencapai kemerdekaannya sudah meninggalkan penjelasan dan keadaan “kerja” yang begitu kentara, menggunakan aneka macam contoh, jenis juga kata yang terkait menggunakan keadaan seseorang yang terikat (atau mengikatkan diri) dengan orang lain atau suatu perusahaan (Trisna Wulandari, 2021). Berbicara tentang hak, tentu sebelum kita mendapatkan hak kita juga harus melakukan kewajiban terlebih dahulu. Kewajiban sendiri ialah suatu hal yang harus kita lakukan dan dipertanggung jawabkan. Hak dan kewajiban itu dua hal yang selalu berdampingan dan ada dimana saja. Salah satu contoh hak yang bisa kita dapatkan diluar rumah yaitu hak asasi saat kita bekerja. Hak ini juga diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dari sini sudah bisa kita simpulkan bahwa memang hak itu tidak bisa dipisahkan dari manusia.

Undang-undang ketenagakerjaan ialah peraturan yang mengatur banyak sekali hal yang berkaitan langsung dengan para tenaga kerja di Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang landasan, dasar, dan wujud dari pembangunan ketenagakerjaan; persiapan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; sokongan peluang dan perlakuan yang sama teruntuk para tenaga kerja; Perlindungan teruntuk pekerja, termasuk hak-hak mendasarnya.

proteksi terhadap buruh/pekerja adalah unsur yang tak bisa dipisahkan dari perlindungan terhadap masyarakat dan sudah menjadi kewajiban sebuah negara. Hak-hak dasar sebagai insan wajib dipenuhi, dengan memerikan perlindungan di tempat mereka bekerja maka bisa dikatakan bahwa hak-hak dasar mereka sebagai pekerja telah terpenuhi baik dalam posisi status warga negara yang tidak sama maupun sama status warga negaranya, dengan memberikan haknya mereka bisa mendapatkan kehidupan yang layak menjadi seorang manusia yang berhubungan dengan Pasal 28 D Ayat 3 “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945”, bahwa: “Setiap warga negara memiliki Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” (Muin, 2015).

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang ada di Indonesia tidak lepas dari histori perabdian di sini. Setelah era perbudakan, di tahun 1820 pemerintah Hindia Belanda membuat sebuah peraturan

perundang-undangan yang mengharuskan untuk menebus pajak untuk orang-orang yang memiliki budak. Lalu di tahun-tahun selanjutnya banyak dikeluarkan lagi peraturan tentang perbudakan hingga pada tahun 1860 diputuskan untuk penghapusan para budak.

Pada masa 1880 dibuat lagi sebuah perundang-undangan terikat untuk semua pekerja. Warga yang bekerjapun diberi nama dengan sebutan *koeli* atau bisa disebut kuli dan peraturan yang disebut “*Koeli Ordonnantie*”. Menuju kekalahan Pemerintah Belanda di Indonesia, *Ordonnantie* kemudian dihilangkan. Sejarah peraturan Ketenagakerjaan pada Indonesia sampai di puncak ketika negara kita merdeka lalu hukum yang ditetapkan berhubungan dengan ketenagakerjaan yang sumbernya berasal dari Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila sejak mulai merdeka hingga saat ini.

Indonesia secara formil sejak tahun 1945 (UUD pra amendemen) telah mendeklarasikan diri sebagai negara hukum dan dipertegas lagi dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Hasil amendemen dalam pasal 1 ayat 3 yang menetapkan: “Negara Indonesia ialah negara hukum”. kemudian, dengan melihat definisi filosofi negara hukum di Indonesia, Ismail Suny menuliskan syarat negara hukum ada empat secara formil yang dijadikan sebagai keharusan Pemerintah dalam melakukannya yaitu, Hak Asasi Manusia, Penguraian Kekuasaan, Undang-Undang Sebagai Dasar Pemerintahan dan Peradilan Administrasi (Muin, 2015).

Menunjuk pada ketetapan konstitusi itu, legalisasi dan pertanggung jawaban tentang hak asasi masyarakat Indonesia yang dilindungi ditegaskan lagi di UUD RI 1945 Pasal 28. Di dalam Pasal 28I ayat 4 memfokuskan kedudukan Pemerintah yang berhubungan dengan hak asasi manusia di Indonesia. Pasal tersebut menyebutkan bahwa “perlindungan, kemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah” (Muin, 2015). Oleh karena itu, dalam rancangan pemenuhan HAM akan para masyarakat yang bekerja di Indonesia, maka dibutuhkan suatu usaha pemerintah dalam memberikan perlindungan untuk seluruh warga negara baik yang ada di dalam negeri atau yang ada di luar negeri terutama di bagian pekerjaan yang memadai.

Tentu bila pemenuhan hak asasi di dalam ketenagakerjaan dapat terpenuhi, maka para pekerja akan lebih merasa aman dan terjaga saat kerja. Selain itu juga dapat menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja, kita bisa melihat apakah masyarakat yang bekerja pada suatu perusahaan sudah mendapatkan hak nya sebagai pekerja.

Suatu tantangan bagi perusahaan bisa memberikan hak yang terpenuhi untuk para pekerjanya, karena ketika sebuah tempat kerja atau perusahaan tidak memenuhi hak para pekerjanya juga bisa diberikan sanksi perorangan maupun badan usahanya. Lemahnya kesadaran perusahaan dalam pemenuhan hak pekerjanya sudah menjadi permasalahan umum, Para perusahaan sudah menggunakan jasa para pekerjanya, namun tidak memberi hak yang seharusnya tentu akan membuat pekerjanya kecewa bahkan bisa membuat terjadinya perpecahan atau *chaos* dalam perusahaan itu sendiri.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode empiris dengan adanya data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian berkarakteristik non-doktrinal yang dilakukan melalui penelitian lapangan. Dalam penelitian ini dikumpulkan data yang kemudian diolah sesuai dengan teknik analisis yang dipakai yang dituangkan dalam bentuk deskriptif guna memperoleh keadaan sebenarnya dari hukum sebagai kenyataan sosial (Nurhayati, dkk, 2021). Penelitian ini menggunakan metode langsung terjun ke lapangan telah mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dengan seorang yang bekerja di dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan yang berada di Kalimantan Timur. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan secara tertulis atau lisan serta

juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh (Siyoto & Sodik, 2015). Dalam pendekatan ini ditekankan pada kualitas data, sehingga dalam pendekatan ini penyusun diharuskan dapat menentukan, memilah dan memilih data mana atau bahan mana yang memiliki kualitas dan data atau bahan mana yang tidak relevan dengan materi penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Dengan metode yang saya gunakan yaitu terjun langsung ke lapangan, saya telah mendapatkan beberapa jawaban yang bisa membantu penelitian saya. Perlu diketahui bahwa hal-hal negatif tentang sebuah perusahaan yang beliau sebutkan dalam wawancara bukan semata-mata pelanggaran yang terjadi dalam perusahaannya, namun ia lihat dalam pengalaman hidup beliau sebelumnya. Wawancara ini dilakukan pada hari Minggu, 24 Oktober 2021 yang kebetulan informan ingin melakukan wawancara di rumahnya sendiri yang terletak di Tenggarong. Wawancara ini saya lakukan bersama teman saya yang juga kebetulan ingin melakukan wawancara dengan orang yang sama.

Saya melakukan wawancara dengan seorang yang bernama Hadi Yuwono, S.H. bekerja sebagai *superintendent HRGS* pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan khususnya batu bara yang terletak di daerah Batuah dan memiliki kantor pusat di Jakarta. Perlindungan serta penghormatan dalam Hak Asasi Manusia (HAM) akan selalu menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan demi membentuk relasi hubungan yang baik antara sesama para pekerja dan antara pekerja dengan atasan. Secara teknis, pengimplementasian kewajiban sosial tempat kerja terkait dengan Hak Asasi Manusia (HAM) selalu bersinggungan dengan apapun yang berkaitan tentang pekerja, semacam manajemen Sumber Daya Manusia, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja. Di lingkungan bekerja kita semua tidak menutup kemungkinan akan terjadi pengingkaran Hak Asasi Manusia yang ditimbulkan dari sebab-sebab tertentu yang tentu saja merugikan, dan juga di dalam tempat kerja juga pasti ada yang namanya bentuk-bentuk penjunjangan tinggi Hak Asasi Manusia yang di dalam konteks kali ini adalah para pekerja di tempat kerja (Suryaningsi, 2019).

Pada artikel penelitian ini akan saya sampaikan beberapa contoh pelanggaran, kendala dan solusi untuk mencegah serta menjaga Hak Asasi Manusia di dalam perusahaan atau tempat kerja agar selalu stabil dan positif hingga terhindar dari dampak-dampak buruk yang berisiko terjadi di dalam tempat kerja atau perusahaan. Kasus pelanggaran hak asasi manusia di lingkungan kerja di Indonesia. Pelanggaran hak asasi manusia bisa kita temui dimana saja bahkan di tempat kerja sekalipun. Dalam hal ini memang kita tidak bisa menduga dimana saja tempat kerja yang sering melakukan pelanggaran HAM, berikut adalah beberapa pelanggaran Hak asasi manusia yang sering ditemui di tempat kerja beserta penjelasannya: pertama, tidak memberikan cuti kepada karyawan.

Berbicara tentang aturan, pelanggaran pertama yang biasa terjadi adalah ketika seorang pekerja atau karyawan ingin mengambil cuti kerja namun malah dilarang atau perusahaan tidak memberikan cuti karyawan tersebut. Padahal alasan cuti pun memang jelas, terutama untuk perempuan ketika melahirkan biasanya membutuhkan waktu istirahat setelah kelahiran. Selain itu juga karyawan pasti mempunyai masa dimana dia lelah dan ingin beristirahat, disaat kita lelah lalu meminta cuti namun perusahaan menolak kita untuk cuti dan tetap memaksa kita untuk bekerja, apakah kita akan menikmati pekerjaan tersebut? Tentu tidak kan. Masalah cuti ini juga sebenarnya sudah diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat 3 yang dimana dalam pasal tersebut sudah dijelaskan bahwa seorang pekerja memiliki hak untuk mendapatkan cuti tahunan sedikitnya 12 hari kerja selama satu tahun (Radika K Cahyadi, 2021).

Kedua, gaji yang tidak sesuai dengan upah standar minimum serta dibayar terlambat. Seandainya kita bekerja pada sebuah perusahaan, namun gaji yang kita terima tidak sesuai dengan pekerjaan kita. Hal ini bisa jadi karena perusahaan tidak memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan upah minimum yang sudah ditetapkan. Bersumber pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maksud dari pengangkatan imbalan minimal yaitu untuk mengembangkan tingkat

kehidupan pekerja yang sinkron dengan keperluan hidupnya, oleh sebab itu pengangkatan imbalan minimal berlandaskan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan KHL (Sulistiawati, 2012). Membayar gaji tidak tepat waktu atau bisa disebut dengan “terlambat” juga termasuk melanggar hak asasi dikarenakan gaji itu merupakan hak kita yang harus kita terima namun tempat kita bekerja malah menunda-nunda memberikan upah tersebut.

Ketiga, memberikan waktu lembur yang berlebihan. Memberikan jam kerja lembur diatas jam kerja yang sudah diatur oleh undang-undang dimana jam kerja tidak boleh lebih dari 3 (tiga) jam. Berlandaskan Pasal 78 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengataka bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama dengan durasi waktu 3 jam di dalam satu hari dan 14 jam di dala satu minggu (Tiara Dewi, Masruhim, 2016.) Selain itu juga jika pekerja atau karyawan diberi waktu lembur yang berlebihan, contoh jika diberi waktu lembur 5 jam otomatis akan sangat menguras tenaga. Karyawan sudah bekerja seharian, lalu ditambah waktu kerja lembur yang bisa dikatakan lama akan membuat pekerja mejadi lebih lelah atau lebih capek, hal ini bisa menyebabkan pekerja atau karyawan menjadi gampang terserang penyakit dan malah tidak bisa bekerja.

Keempat, keselamatan kerja yang kurang dijamin tempat kerja. Hal tersebut sudah seharusnya tempat bekerja memperhatikan keselamatan kerjanya, terlebih pada perusahaan. Perusahaan memiliki resiko kecelakaan yang bisa dikatakan tinggi seharusnya bisa memberikan rasa aman kepada pekerjanya yaitu dengan memperhatikan keselamatan para keryawan atau pekerjanya. Perusahaan harus bisa menerapkan K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja). Contohnya pada perusahaan tambang harus menyediakan seperti helm pengaman (*safety helmet*) guna menyingkirkan kemungkinan tabrakan benda tajam dan benda berat langsung dengan kepala yang dapat menyebabkan luka. Ada penutup telinga (*ear muffs*) yang bisa digunakan pekerja saat mendengar suara 40 sampai 50 Db dan 100-8000Hz. Ukurannya pun dapat menyesuaikan semua skala telinga karena biasanya dibuat menggunakan bantalan yang lumayan besar yang dapat menutupi daun telinga dengan penuh. Selanjutnya ada kacamata pengaman (*safety glasses*) yang bisa mengamankan mata dari paparan debu hingga asap yang bisa menyebabkan pandangan kita terganggu (Putra, 2019) Banyak lagi alat yang harus perusahaan sediakan demi memenuhi K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja) para karyawan atau pekerjanya. Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian berbagai perusahaan saat ini karena mencakup permasalahan segi perikemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggungjawaban serta citra perusahaan itu sendiri (Soputan, dkk., 2014.).

Kelima, larangan kepada pekerja yang meminta istirahat untuk beribadah. Seperti yang kita tahu bahwa Indonesia memiliki berbagai macam agama mulai dari Islam, Kristen protestan, Kristen katolik, Hindu, Buddha, serta Konghucu. Setiap agama pasti memiliki waktu dimana mereka harus beribadah. Seperti contoh dalam agama Islam, sehari melakukan ibadah lima waktu. Di Indonesia, pertanggungangan akan hak masyarakatnya untuk memilih dan beribadah sesuai dengan pilihan agama dan kepercayaannya menunjukkan UUD 1945 dibentuk berlandaskan nilai ketuhanan yang ada pada jiwa setiap bangsa Indonesia (Muhshi, 2013). Pembahasan konsep kebebasan dalam beribadah ini juga bisa kita lihat dalam sila pertama Pancasila yang diakui sebagai Ketuhanan Yang Maha Esa dimana setiap individu harus menghargai agama serta keyakinan individu lainnya (Fatmawati, 2011).

Hak untuk beribadah juga diatur di dalam Undang-undang Pasal 28 E ayat (1) dan (2), serta pasal 29 ayat (2). Hak untuk beribadah ini juga dianggap serius dikarenakan hal ini diatu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimana di dalamnya terdapat penjelasan bahwa setiap pengusahaan diwajibkan memberikan kesempatan untuk para karyawan atau pekerjanya untuk melaksanakan ibadah, selain itu juga tempat bekerja harus bisa menyediakan tempat beribadah yang layak di tempat kerjanya (Nudiyana, 2019). Selain itu juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang di dalamnya menjelaskan bahwa kebebasan

beragama dan berkeyakinan juga merupakan bagian dari hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun (Nudiyana, 2019).

Keenam, pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja. Berikutnya pelanggaran HAM yang bisa terjadi di tempat kerja yaitu pelecehan seksual. Hal ini sering terjadi kepada pekerja atau karyawan perempuan namun juga tidak menutup kemungkinan pelecehan juga terjadi kepada pekerja atau karyawan laki-laki. Seperti contoh karyawan yang dilecehkan oleh atasannya sendiri, biasanya karyawan tidak bisa melawan karena diancam oleh atasannya seperti contoh jika dia melawan atau menolak atasannya akan memecat atau memberhentikan karyawan tersebut dari kantor atau perusahaannya. Tidak hanya antara karyawan pekerjadengan atasannya, pelecehan juga bisa terjadi antara sesama karyawan. Maka dari itu sudah seharusnya hal ini perlu diperhatikan di dalam dunia kerja, selain korban pelecehan akan mendapat trauma, hal ini juga bisa merusak citra di tempat kerja. Bahkan saat ini pelecehan tidak hanya terjadi kepada perempuan tetapi juga lelaki. Seperti berita yang baru-baru ini terjadi dimana seorang pekerja pria yang dilecehkan oleh teman-teman sekantornya yang juga berjenis kelamin laki-laki, dari hal ini saja sudah membuktikan bahwa memang pelecehan seksual di jaman sekarang memang semakin parah (Suryaningsi, 2016.).

Dampak individual dari pelecehan ini juga berpengaruh pada fisik, psikologis bahkan finansial. Besar kecilnya dampak pelecehan seksual dipengaruhi oleh kondisi psikologis oleh korban pada saat korban dilecehkan. Kondisi yang dimaksud tersebut dari sudut pandang pemahaman dan persepsinya (Kurnianingsih, 2015; Surnianingsi, 2021). Di Indonesia fenomena pelecehan seksual bisa dibidang masih jarang diangkat ke permukaan. Berbagai faktor penghambat fenomena ini salah satunya adalah faktor individual. Korban pelecehan seksual dari pekerja atau karyawan dihadapkan pilihan yang sama menyakitkannya yaitu pekerja akan merasa rugi dan tentunya korban akan merasa malu bila kejadian ini terpublikasi (Kurnianingsih, 2015).

Ketujuh, kurangnya penerimaan dan perlindungan pekerja dengan disabilitas di perusahaan. Pengumuman penerimaan calon pegawai atau karyawan salah satu poin yang mensyaratkan bahwa pelamar harus sehat jasmani dan rohani serta berpenampilan menarik. Biasanya persyaratan tersebut tertulis tanpa penjelasan, sehingga maknanya pun sangat umum. Arti sehat jasmani dapat dimaknai bahwa selain seseorang tidak memiliki kekurangan fisik, dia juga terbebas dari segala penyakit. Sedangkan sehat rohani dapat juga diartikan bukan hanya sehat secara mental (psikis) namun juga sehat secara moral. Sedangkan berpenampilan menarik, harus bisa rapi tanpa ada kekurangan satu apa pun. Hal ini tentunya sangat mendiskriminasikan para penyandang cacat untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti pekerja yang non disabilitas. Peraturan dilarang untuk mendiskriminasi seseorang khususnya penyandang disabilitas sudah diatur didalam undang-undang hak asasi manusia tetapi meskipun peraturan tersebut ada dan masih berlaku sampai sekarang masih banyak penyandang disabilitas merasa dirinya mendapat perlakuan diskriminasi. Keberadaan penyandang disabilitas belum sepenuhnya diakui, bahkan tak jarang penyandang disabilitas tidak mendapatkan kesempatan kerja di perusahaan-perusahaan karena keadaan fisiknya.

Penyandang disabilitas bagi sebagian orang salah satunya pengusaha, masih dipandang sebagai seseorang yang tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki keahlian. Bahkan masih banyak pihak yang menganggap penyandang disabilitas sebagai seseorang yang tidak sehat secara fisik maupun mental. Hak-hak asasi pribadi atau personal rights, yang meliputi kebebasan menyatakan pendapat, kebebasan memeluk agama, kebebasan bergerak, dan sebagainya. hak-hak asasi pribadi ini sebagai berikut: Hak kebebasan untuk bergerak, berpergian, dan berpindah-pindah tempat, hak kebebasan untuk memilih dan aktif dalam organisasi atau perkumpulan, dan kebebasan untuk memilih, memeluk, menjalankan agama dan kepercayaan yang diyakini masing-masing (Hitaminah, 2019).

Campur tangan pemerintah dalam mengatasi pelanggaran HAM di dunia kerja. Apakah pemerintah bisa ikut campur dalam pelanggaran yang terjadi di dalam dunia kerja? Padahal bisa saja pemerintah tidak menyaksikan secara langsung pelanggaran yang terjadi di tempat kerja tersebut.

Dalam hal ini, pasti tidak lupa bahwasannya dalam setiap pembuatan aturan atau undang-undang pasti saja ada keterlibatan langsung dari pemerintah karena secara tidak langsung pemerintah bisa dikatakan sebagai penengah atau sebagai pemecah masalah terhadap masalah-masalah ketenagakerjaan yang salah satunya adalah pelanggaran hak asasi manusia di dalam dunia kerja.

Perlindungan hukum bagi karyawan atau pekerja merupakan contoh campur tangan dari pemerintah untuk menjamin keadilan dan kesejahteraan para pekerja atau karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan dibentuknya Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah semata-mata berguna untuk menjaga ketertiban dan menyejahterkan buruh-buruh serta para pekerja (Dean Rizqullah Risdaryanto, 2021).

Sanksi atau hukuman terhadap pelanggaran HAM di dalam dunia kerja. Saat melakukan pelanggaran HAM tentu saja ada hukuman atau sanksi dalam garis besar yang bisa ditarik dua sanksi yaitu sanksi denda dan sanksi kurungan. Bisa diambil contohnya ketika sebuah tempat kerja atau perusahaan melakukan pelanggaran HAM dari sisi pelecehan seksual misalnya perilaku atasan yang tidak sopan kepada karyawan nya sehingga karyawan tersebut merasa tidak nyaman terhadap kinerjanya sehingga bisa saja karyawan yang merupakan korban dari pelecehan seksual tersebut melaporkan kejadian ini. Namun Kembali lagi, jika pelecehan ini terjadi antara karyawan dengan karyawan (sesama karyawan) maka sanksi atau hukuman yang diberikan oleh pihak perusahaan atau tempat kerja bisa berupa SP (surat peringatan) hingga bahkan PHK.

Jika kita lihat dari sisi pelanggaran yang dilakukan perusahaan tentu saja perusahaan atau tempat bekerja tersebut juga akan dikenakan sanksi. Sanksi tersebut merupakan bentuk pengimplementasian yang amat nyata dari yuridiksi pemerintah dalam menjalankan kewajibannya untuk mengharuskan agar hukum atau peraturan dapat ditaati, salah satu bentuknya ialah denda administrasi. Bentuk deraan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor Per-05/MEN/III/2005 mengatur ketentuan serta sistematis pemberian sanksi administrasi dalam melakukan dan peletakan dan perlindungan bagi para tenaga kerja Indonesia. Sanksi administrasi ini terdiri dari 1. Peringatan tertulis; 2. Pemberhentian sementara Sebagian hingga seluruh kegiatan dalam perusahaan atau tempat kerja; 3. Pencabutan izin (Zulkarnaini, 2018).

Kerugian yang dialami oleh pekerja terkait pelanggaran HAM di tempat kerja. Contoh kerugian yang bisa kita lihat dalam pelanggaran HAM di dunia kerja yaitu karyawan atau pekerja akan merasa rugi waktu dan rugi dan rugi tenaga, tentu saja karyawan akan berpikir bahwa selama ini dia sudah berusaha bekerja sebaik mungkin dalam waktu yang lama tapi ternyata karyawan tersebut tidak mendapatkan jaminan hak asasinya. Dalam sudut pandang karyawan, perusahaan dimana tempat ia bekerja ternyata tidak benar-benar memperhatikan jaminan hak asasi manusia.

Contoh dampak kerugian yang dialami oleh pekerja bisa kita lihat pada contoh pelanggaran yang dijelaskan diatas tadi. Contoh pertama yaitu waktu kerja lembur yang diberikan kepada karyawan diatas jam normal, hal ini akan memberikan dampak kerugian kepada karyawan atau pekerjanya, ya tentu saja dari kasus ini karyawan sudah rugi waktu dan tenaga pikiran karena dia harus menjalankan perintah dari perusahaannya yang sebenarnya hal ini sudah termasuk dalam pelanggaran HAM namun bisa saja karena ketidaktahuan karyawan dan rasa tidak enak untuk menolak perintah dari atasan akhirnya terpaksa tetap menjalankan perintah yang diberikan oleh atasan di dalam perusahaan atau tempat kerja.

Contoh dampak kerugian selanjutnya yaitu kita lihat dari pelanggaran HAM dalam konteks pelecehan sosial. Dampak individual dari korban karyawan yang bekerja adalah dampak fisik, dampak psikologis hingga bahkan dampak finansial (Suryaningsi, 2016.) Dampak psikologis yang diterima oleh korban pelecehan sosial meliputi rasa putus asa; korban akan merasa terhina; emosi yang dialami karyawan akan tidak stabil; korban akan dikucilkan di lingkungan kerja hingga bahkan lingkungan tempat tinggalnya; merasa dikhianati; korban akan merasa kesepian dan menganggap tidak ada yang peduli sama sekali terhadap dirinya; akan muncul perasaan terintimidasi; ia akan merasa frustrasi akan segala hal; rishi; hingga rasa bersalah akan terus menghantui karyawan yang merupakan korban dari

pelecehan tersebut. Selanjutnya dampak secara finansial yaitu jika korban tersebut merasa tidak tahan hingga akhirnya memilih jalan berhenti bekerja di tempat bekerja atau perusahaan tersebut karena ia merasa tidak ada Tindakan apapun dari perusahaan terhadap kejadian ini, terjadi pemotongan gaji hingga Tindakan pendisiplinan. Dampak fisik bisa muncul karena ada dampak dari psikologis dan finansial seperti contoh korban akan merasakan sakit seperti pusing; stress; turunnya berat badan karena banyak pikiran; kehilangan nafsu makan; terkena penyakit maag; sulit tidur; bahkan korban akan merasa sangat kelelahan. Hal ini tentu membutuhkan bantuan psikiater untuk menyembuhkannya (Kurnianingsih, 2015.).

Jaminan kesehatan karyawan atau pekerja di dalam tempat kerja. Berbicara tentang jaminan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), kita tadi sudah membahas tentang keselamatan kerja, selanjutnya kita akan berfokus pada Kesehatan pekerja. Perlu diketahui bahwa dalam Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Pasal 13 tentang Jaminan Kesehatan yang dimana dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa seorang pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan karyawan atau pekerjanya sebagai anggota jaminan Kesehatan kepada BPJS dengan catatan karyawan atau pekerjanya harus membayar semacam iuran setiap bulan (Anggita Dwindi, 2021).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka pada intinya pemerintah diberikan tanggung jawab untuk mengurus jaminan sosial masyarakatnya hingga karyawan-karyawan yang bekerja pada sebuah instansi atau perusahaan melalui pembentukan BPJS sebagai salah satu peran untuk memberikan pemenuhan hak kesehatan kepada pekerja (Budi Aris, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas maka perlu diketahui bahwa dibuatnya BPJS ini sendiri untuk memperdalam sistem pemberian jaminan hak kesehatan baik untuk pekerja atau karyawan formal maupun informal. Setiap pekerja berhak memperoleh manfaat dari jaminan kesehatan tersebut dalam bentuk pelayanan kesehatan yang dilakukan perorangan, pelayanan secara promotif, preventif, kuartif hingga rehabilitasi yang juga mencakup pelayanan obat-obatan serta bahan-bahan medis yang habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan (Sudrajat, 2020).

Prinsip pemenuhan jaminana kesehatan yang diwajibkan pemerintah untuk tempat kerja atau perusahaan kepada karyawan atau pekerjanya yang dimana bentuk pelaksanaannya dengan mendaftarkan pemilik serta pekerja-pekerjanya BPJS bukan tanpa alasan yang jelas namun karena hal ini sudah diatur di dalam Undang-Undang serta untuk mengurangi resiko bagi para pekerja serta perusahaannya (Luhukay, 2021).

Kendala dalam penanggulangan pelanggaran hak asasi manusia di lingkungan kerja di Indonesia. Permasalahan ketenagakerjaan disepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenaga kerjaan. Adrian mengidentifikasi hal-hal tersebut sebagai akibat kelemahan pemerintah dalam pengimplementasikan undang-undang, bahkan cenderung terjadi penyimpangan, termasuk permasalahan koordinasi dan kenerja antar lembaga yang belum optimal.

Secara sederhana, yang disebut sebagai permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (awalnya) terjadi di seputar hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Akan tetapi dalam perkembangan selanjutnya berkembang mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*), yang berimbas pada tuntutan kerja terhadap buruh/tenaga kerja (terkadang mengarah ke pemerasan), atau dalam bentuk pembatasan kerja sampai pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Lebih jauh lagi, pemasalahan ketenagakerjaan tidak hanya melibatkan 2 pihak (buruh dan majikan), akan tetapi melibatkan pihak-pihak lainnya, termasuk pemerintah atau badan-badan/lembaga lain yang ditunjuk maupun dibentuk oleh pemerintah. Dalam hal ini, permasalahan

hubungan perburuhan/kerja kian kompleks, mencakup aspek industri secara keseluruhan, sehingga permasalahan perburuhan-pun harus dilihat sebagai permasalahan hubungan industrial (Nurhalimah, 2018).

Solusi untuk mencegah serta menjaga hak asasi manusia di lingkungan kerja di Indonesia. Salah satu penyebab terjadinya pelanggaran HAM di dalam dunia kerja atau di dalam perusahaan adalah pengawasan intelejen yang tidak dilakukan secara demokratis (LIPI, 2017). Berikut ini adalah beberapa solusi terkait pencegahan serta penjagaan Hak Asasi Manusia di dalam tempat kerja: (1) perusahaan atau tempat kerja bisa mengizinkan karyawan atau pekerja untuk mengambil cuti. Seperti contoh pekerja perempuan yang ingin mengambil cuti melahirkan, seharusnya perusahaan bisa memberika izin cuti tersebut tanpa harus menunda-nunda; (2) membayar gaji tidak terlambat karena perlu diketahui bahwa gaji atau upah juga merupakan bagian dari hak yang harus diterima setiap pekerja atau karyawan; (3) memberikan gaji pekerja atau karyawan sesuai dengan upah standart minimum, hal ini juga harus diperhatikan oleh perusahaan karena jika sebuah perusahaan tidak bisa memberikan gaji yang sesuai dengan standarnya, maka perusahaan tersebut sudah bisa dibilang melanggar hak asasi para karyawan atau pekerjanya; (4) memberikan waktu lembur yang tidak berlebihan atau sesuai dengan aturan, pekerja yang dipaksa bekerja terlalu keras juga akan memberikan dampak tidak baik yaitu seperti karyawan akan merasa sangat lelah hingga bahkan sakit dan tidak bisa masuk ke kantor; (5) memperhatikan keselamatan para pekerja-pekerjanya juga penting karena jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan saat bekerja yang penyebabnya adalah kelalaian dari perusahaan maka perusahaan harus bertanggung jawab atas kesalahannya; (6) memfasilitasi para pekerjanya tempat untuk beribadah serta memberikan waktu izin untuk beribadah. Tempat bekerja atau perusahaan harus bisa memberikan fasilitas untuk para karyawannya beribadah serta perusahaan juga harus memberikan izin kepada karyawannya untuk beribadah walaupun mungkin pekerjaan yang dilakukan karyawan belum selesai; (7) perusahaan harus bisa mengawasi secara ketat para karyawannya agar kemungkinan pelanggaran HAM di dalam sebuah perusahaan atau tempat bekerja sangat kecil terjadi; (8) membuat kebijakan terkait kesetaraan dan hak asasi manusia yang bisa menetapkan standar-standar yang berkaitan dengan ketenagakerjaan; (9) memberikan pemahaman tentang Hak Asasi Manusia di tempat kerja dengan melakukan sosialisasi; (10) mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang konkret dan memiliki kekuatan yang bisa menjaga kewenangan atau hak bagi para pekerja.

Simpulan

Status Hak Asasi Manusia dalam dunia ketenagakerjaan berperan sangat penting di tempat kerja atau perusahaan. Dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” yang dimana telah diatur tentang hak-hak warga yang bekerja diantaranya: hak atas imbalan yang cukup; hak perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan para pekerja; hak istirahat dan cuti; hak atas terjadinya pemutusan hubungan kerja; serta hak untuk mogok kerja dan sebagainya. Dalam upaya menunjukkan kekuatan hukum yang melindungi hak-hak para karyawan atau pekerja di dalam tempat kerja, hal yang terkait dengan hak asasi manusia di tempat kerja atau perusahaan sebenarnya mulai dilindungi dan dibela oleh negara, tempat kerja atau perusahaan, dan serikat kerja. Karena jika kita tidak memperdulikan bahkan memandang rendah hak asasi manusia di dalam sebuah perusahaan atau tempat kerja, maka akan terjadi dampak-dampak yang dapat merugikan bagi semua pihak yang bisa meyebabkan *chaos* di tempat kerja itu sendiri. Perlindungan Hak Asasi Manusia di Lingkungan Kerja bagi para tenaga kerja sangat vital dalam mengembangkan dan memajukan sektor ekonomi nasional, tanpa penegakan HAM yang konkrit dan relevan serta sesuai dengan fakta di lapangan yang akan terjadi salah satunya adalah terjadinya konflik yang merugikan banyak pihak termasuk dari kalangan pekerja dan pengusaha itu sendiri, maka dalam penelitian ini harapannya agar akibat-akibat yang ditimbulkan akibat pelanggaran HAM yang terjadi di lingkungan kerja tidak berdampak besar ke seluruh lini kehidupan berbangsa dan bernegara.

Referensi

- Anggita Dwindi, “Ketentuan BPJS Kesehatan Karyawan” Diakses pada 12 November 2021 <<https://employers.glints.id/resources/ketentuan-bpjs-kesehatan-karyawan/>>.
- Budi Aris, “BPJS Ketenagakerjaan Sebut Kemauan Jadi Faktor Penghambat Orang Belum Mau Daftar” Diakses pada 12 November 2021 <<https://www.radioidola.com/2017/bpjs-ketenagakerjaan-sebut-kemauan-jadi-faktor-penghambat-orang-belum-mau-daftar/>>.
- Dean Rizqullah Risdaryanto, “Pengawasan Sebagai Bentuk Campur Tangan Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum di Bidang Ketenagakerjaan” Diakses pada 10 November 2021 <<https://fh.unair.ac.id/pengawasan-sebagai-bentuk-campur-tangan-pemerintah-dalam-perlindungan-hukum-di-bidang-ketenagakerjaan/>>.
- Dwirainingsih, Y. (2017). Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di Kota Pekalongan. *Jurnal Pemerintah Kota Pekalongan*, 12.
- Fatmawati, “Perlindungan Hak Atas Kebebasan Beragama dan Beribadah Dalam Negara Hukum Indonesia,” *J. Konstitusi*, vol. 8, no. 3, 2011.
- Hitaminah, K (2019). “Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Kreditur Dalam Pemberian Kredit Modal Kerja Tanpa Agunan,” *DiH J. Ilmu Huk.*, vol. 15, no. 1, pp. 20–32, 2019, doi: 10.30996/dih.v15i1.2262.
- Latupono, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon,” vol. 17, no. 3, pp. 59–69, 2011.
- LIPI. (2017). *Demokrasi, HAM dan Militer*, 2017th ed., vol. 14, no. 726.
- Luhukay, R. S. (2021). “Compliance of Health Assurance by Company in Perspective of Government Regulation Number 85 of 2013,” vol. 13, pp. 111–121,
- Muhshi, A. (2013). Teologi Konstitusi; Hak Warga Negara Atas Kebebasan Beragama Berdasarkan UUD NRI 1945.
- Muin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). *Jurnal Cita Hukum*, 3(1).
- Nudiyana, L. M. (2019). “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah (Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam),” *Angew. Chemie Int. Ed. 6(11)*, 951–952., vol. 13, no. April, pp. 15–38, 2019.
- Nurhalimah, S. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia,” *’Adalah*, vol. 1, no. 1, pp. 59–72, 2018, doi: 10.15408/adalah.v1i1.8200.
- Nurhayati, Y., Ifrani, I., & Said, M. Y. (2021). Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 2(1), 1-20.
- Putra, “15+ Alat Pelindung Diri dan Keselamatan Kerja (APD K3) dan Fungsinya” Diakses pada 07 November 2021 <<https://salamadian.com/alat-pelindung-diri-apd-k3/>>
- Radika K Cahyadi, “Penting! Ini Aturan Cuti Tahunan Karyawan Swasta” Diakses pada 06 November 2021 <<https://www.gadjian.com/blog/2021/08/20/aturan-cuti-tahunan-karyawan-swasta/>>
- Rahayu, “Hukum Hak Asasi Manusia (HAM),” p. 51, 2012.
- S. Kurnianingsih, (2015). “Pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja,” no. 2.,
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar metodologi penelitian. Literasi Media Publishing.
- Soputan, G. E. M. , B. F. Sompie, and R. J. M. Mandagi. (2014). “Manajemen Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (Study Kasus Pada Pembangunan Gedung Sma Eben Haezar),” *J. Ilm. Media Eng.*, vol. 4, no. 4, p. 99095, .
- Sudrajat, T. (2020). “Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional,” *Pandecta Res. Law J.*, vol. 15, no. 1, pp. 83–92, doi: 10.15294/pandecta.v15i1.23647.
- Suryaningsi, (2016). *Pendidikan Kewarganegaraan*. Academica, .
- Suryaningsi, L. K. Warman and A. Widyatmike Gede Mulawarman, Yusak Hudiyono. (2021) “Legal Protection and Rehabilitation of Victims of Child Trafficking with the Purpose of Prostitution in Indonesia,” *J. Leg. Ethical Regul. Issue*, vol. 24, no. 6, pp. 1–16, .
- Suryaningsi, *Pendidikan Pancasila*. Academica, 2017.
- Suryaningsi, *Pengantar Ilmu Hukum*. Mulawarman University Press, 2019.
- Suryaningsi. (2016). *Pendidikan Kewarganegaraan*. Academica.

- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, “Pemberian Upah Lembur Terhadap Pekerja Yang Bekerja Di Hari Libur Di Pt. Matahari Putra Prima Tbk (Hypermart) Bandung,” *Lab. Penelit. dan Pengemb. FARMAKA Trop. Fak. Farm. Univ. Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, no. April, pp. 5–24, 2016.
- Zulkarnaini, Z. (2018). Penegakan Ham Tenaga Kerja Indonesia.