



Analisis Penegakan Hak Asasi Manusia dalam Mewujudkan Keadilan

Marisa Amalia Putri^{a, 1*}

^a Universitas Mulawarman, Indonesia

¹ marisaoppo176@gmail.com*

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 1 Maret 2022;
Revised: 12 Maret 2022;
Accepted: 28 Maret 2022.

Kata-kata kunci:

Hak Asasi Manusia;
Hak Pekerja;
Undang-Undang;
Tempat Kerja;
Tanggung Jawab Atasan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk perlindungan Hak Asasi Manusia di restoran ini menjadi wadah bagi kita semua untuk merintis masa depan. Keresahan masyarakat mengenai Hak Asasi Manusia sebagai tenaga kerja/karyawan masih terancam dan terganggu. Metode yang digunakan adalah metode normatif. Hasil penelitian adalah bentuk-bentuk junjungan tinggi Hak Asasi Manusia di dalam tempat kerja. Hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, serta bagaimana perlakuan atasan terhadap karyawannya dalam perspektif Hak Asasi Manusia. Setiap hal-hal yang menyangkut hak-hak pekerja telah diatur di dalam Undang-Undang dan harus dihormati eksistensinya. Karena jika kita tidak peduli dan acuh tak acuh terhadap Hak Asasi Manusia, maka akan timbul pula dampak-dampak yang merugikan. Maka Hak Asasi Manusia perlu dihormati, karena negara berlandaskan Hukum. Implikasi praktis, sarana motivasi untuk menambah wawasan mengenai Hak Asasi Manusia dalam dunia kerja dan dapat dijadikan sebagai sarana untuk petinggi kerja agar menciptakan kondisi Hak Asasi Manusia yang tenteram, sehat, nyaman, dan aman.

Keywords:

Human Rights;
Workers' Rights;
Constitution;
Workplace;
Responsibilities of
Superiors;

ABSTRACT

Workers' Rights in a Human Rights Perspective. This study aims to describe the form of human rights protection in this restaurant as a place for all of us to pioneer the future. Public anxiety regarding human rights as workers/employees is still being threatened and disrupted. The method used is the normative method. The results of the research are forms of upholding human rights in the workplace. Workers' rights are regulated in the labor law, as well as how superiors treat their employees from a human rights perspective. Every matter related to workers' rights has been regulated in the Law and its existence must be respected. Because if we do not care and are indifferent to Human Rights, then there will also be detrimental effects. So Human Rights need to be respected, because the state is based on law. Practical implications, a means of motivation to add insight into human rights in the world of work and can be used as a tool for work officials to create conditions for human rights that are peaceful, healthy, comfortable and safe.

Copyright © 2022 (Marisa Amalia Putri). All Right Reserved

How to Cite : Putri, M. A. (2022). Hak Pekerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Konstruksi Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 2(2), 68–73. <https://doi.org/10.56393/konstruksisosal.v1i8.1326>



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

Kebebasan dasar adalah sesuatu yang harus tersedia di lingkungan kerja, di lingkungan kerja seperti halnya kebebasan dasar dari kelas atas, tengah, hingga kelas bawah harus diamankan dengan tidak terlalu mempedulikan perbedaan dalam hal apa pun. "Pencapaian organisasi sangat bergantung pada pekerja-organisasi, hubungan -organisasi dengan pekerja membutuhkan satu sama lain, di satu persyaratan sisi pekerja organisasi untuk organisasi mereka untuk bekerja, organisasi di sini juga membutuhkan pekerja sebagai aset untuk menyampaikan organisasi untuk mencapai targetnya" (Fatmawati, 2011; Hasratuddin, 2008; Muhammad Fadhil Al Faiq, 2021; Muhshi, 2013).

Tentang huruf d UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: "Asuransi pekerja/buruh diharapkan dapat menjamin kebebasan yang hakiki bagi pekerja/buruh dan menjamin kebebasan dan perlakuan yang setara tanpa pemisahan atas dasar apapun untuk memahami bantuan pemerintah terhadap pekerja dan keluarganya dengan tetap mempertimbangkan kemajuan usaha. Dunia." Hal ini ditegaskan dalam Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: "setiap tenaga ahli/pekerja mempunyai pilihan untuk mendapatkan perlakuan yang setara tanpa pemisahan dari usaha". Jadi setiap buruh memiliki hak istimewa untuk mencari perlakuan yang sama dengan praktis tidak ada perbedaan dari visioner bisnis, itu hanya masalah bagaimana visioner bisnis mengakuinya. Baik sejak awal pekerja diakui sebagai spesialis sampai dengan jabatannya dan pada saat spesialis tersebut menyelesaikan pekerjaannya di organisasi.

Ketika membayangkan bahwa ada sebuah tempat makan yang terdiri dari perwakilan yang berbeda dari atasan mereka, dan para pekerja ini memiliki kebebasan dasar karena mereka adalah individu dan selanjutnya memiliki Hak Istimewa Kerja karena mereka adalah pekerja (Latupono, 2011; Mui, 2015; Nudiyana, 2019; Gultom, 2021; Nurhalimah, 2018). Kita dapat membayangkan jika hak-hak istimewa yang dipindahkan oleh perwakilan ini dipertahankan dan dihargai oleh bos mereka, akan ada perasaan nyaman dan aman di hati para pekerja dan kecenderungan ini akan mendorong mereka untuk memperluas kegunaan mereka yang akan membantu atasan mereka juga sehingga dengan keadaan kebebasan dasar yang terpantau dengan baik ini akan menjadi sehat dan mengikuti hubungan antar semua perkumpulan di lingkungan kerja (Burlian, 2016; Herlinda Ragil Feby Carmela, 2021; Suryaningi, 2016, 2017).

Begitu juga sebaliknya, jika wilayah tempat kita bekerja tidak diawasi dan tidak dipastikan, maka akan ada akibat negatif yang merugikan. Konsekuensi buruk ini meliputi: gangguan kesehatan yang sebenarnya, pola makan yang tidak terduga, tingkat ketegangan yang meningkat, masalah mental. Dari hal-hal tersebut, kita dapat memahami bahwa kondisi kebebasan dasar di lingkungan kerja adalah pekerjaan vital yang dengan asumsi bahkan beberapa komponen diabaikan akan tidak menguntungkan semua pertemuan di lingkungan kerja.

Sejujurnya, motivasi di balik artikel eksplorasi ini adalah untuk menginstruksikan dan membujuk saya sebagai penulis esai dan pembaca artikel ujian ini tentang bagaimana keadaan kebebasan bersama mengambil bagian penting dalam lingkungan kerja. Tuhan Yang Maha Esa telah "diganggu" dan diabaikan oleh orang lain, dan terlebih lagi karena negara kita adalah negara hukum yang bergantung pada undang-undang.

Metode

Strategi pemeriksaan yang akan digunakan adalah teknik standarisasi. Artikel pemeriksaan ini berawal dari artikel, berita, buku harian, dan instruksi informasi dari berbagai sumber yang diidentifikasi dengan judul "Hak Pekerja Dalam Perspektif HAM" dimulai dari buku harian dan artikel berbahasa Indonesia, dan berkomunikasi dalam bahasa Inggris yang saya dapatkan dengan membuka situs yang dapat diakses di Web. Yang kemudian saya telusuri dan tambahkan perspektif individu dan referensi yang disusun sehingga menjadi satu kesatuan yang kuat dan mendalam dan saya percaya itu sesuai dengan tujuan artikel eksplorasi ini.

Hasil dan Pembahasan

Kebebasan bersama akan secara konsisten membingkai bagian mendasar dari ungkapan "Tugas Organisasi". Kebebasan umum secara konsisten bertemu dengan apa pun yang diidentifikasi dengan alam semesta kerja. Di ruang kerja, kami secara keseluruhan tidak menutup kemungkinan akan terjadinya penolakan terhadap kebebasan dasar karena sebab-sebab tertentu yang jelas merugikan, dan selanjutnya di lingkungan kerja juga harus ada hal-hal seperti jenis pemeliharaan. Kebebasan dasar yang berkaitan dengan kesempatan ini adalah buruh yang bekerja.

Berikutnya adalah berbagai jenis Mempertahankan kebebasan umum di lingkungan kerja: (1) mempertahankan kebebasan bersama dengan sedikit memperhatikan judul pekerjaan; (2) perhatian dan pemahaman kepada para pekerja yang tidak terlalu memperhatikan perbedaan apapun; (3) upah yang wajar dan kompensasi yang setara untuk pekerjaan yang tidak terlalu memperhatikan perbedaan dalam perspektif apapun, yang menguntungkan bagi ketahanan yang memuaskan bagi para pekerja dan hubungan mereka; (4) ciptakan dan tangani lingkungan kerja yang terlindungi dan solid untuk semua pertemuan; (5) kesempatan yang adil dan setara untuk semua spesialis untuk kemajuan yang disurvei dari pengalaman dan informasi di bidang terkait; (6) durasi istirahat, liburan, dan tunjangan yang masuk akal dan bermoral dari pengisian seperti acara berbayar, seperti cuti berbayar untuk tanggal acara publik.

Keistimewaan Perwakilan/Buruh Sebagaimana ditunjukkan oleh UU Ketenagakerjaan. Perlu dikaji ulang mengenai ketidakpastian dalam pekerjaan perluasan sering membuat pekerja dalam masa pandemi masih ada yang belum memiliki kepastian kerja, sehingga perlu mendorong adanya jaminan sosial daerah. Ditemukan permasalahan tentang banyaknya karyawan kontrak dan bagaimana solusi dari pemerintah terhadap hal tersebut (Burlian, 2016). Dampak dari upah minimum, yang terendah nomor dua. Salah satu dampaknya dari beberapa bacaan koran yang kami baca banyak warga yang menjadi tunawisma, kemudian adanya program perumahan buruh belum ada yang mengakses. Kemudian terkait pendidikan, mahasiswa yang berkuliah alangkah baiknya jika pemerintah daerah memiliki beasiswa yang mudah diakses oleh anak buruh (Burlian, 2016), pertama, hak atas keadaan yang menjanjikan dan perilaku yang setara. Sesuai apa yang tertulis dalam Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003, "Setiap buruh mempunyai kesempatan yang sama tanpa segregasi untuk mencari pekerjaan baru" dan selanjutnya Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003, "Setiap pekerja/pekerja mempunyai pilihan untuk mendapatkan perlakuan yang setara tanpa harus berpisah dari usaha." Memenuhi syarat untuk mendapatkan kesempatan berpartisipasi langsung dalam persiapan

Hal Sesuai dengan apa yang dinyatakan dalam Pasal 11 UU No. 13 Tahun 2003, "Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan atau berpotensi meningkatkan dan juga membina kemampuan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui persiapan kerja".

Kedua, Hak atas Aplikasi Bisnis. Sesuai dengan apa yang ditentukan dalam Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003, "Setiap spesialis memiliki hak dan kebebasan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau mengubah pekerjaan dan mendapatkan gaji yang bagus di dalam atau di luar negeri". Ketiga, Hak untuk merasa menjadi makhluk yang hebat. Sesuai dengan yang tertulis dalam Pasal 99, "Setiap pekerja/pekerja dan keluarganya berhak mendapatkan pekerjaan pensiun yang dikelola pemerintah." Selanjutnya"mengacu pada UU no. 24 Tahun 2011 tentang Badan" Pengelola Pensiun Berbantuan Pemerintah dalam Pasal 15, "Bos wajib mendaftarkan diri dan wakil-wakilnya secara tetap sebagai Anggota BPJS sesuai dengan program bantuan pensiun Federal yang diikuti"

Keempat, Pilihan untuk menyerang. Sesuai yang tertuang dalam Pasal 137 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana ditunjukkan dalam pasal ini, mogok kerja merupakan cita-cita mendasar bagi buruh yang diselesaikan secara legal, metodis dan diam-diam karena kekecewaan terhadap pengaturan. Kelima, Hak atas pesangon saat diberhentikan. Undang-undang yang mengatur tentang hak ini adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 15. Keenam, bergabung dan isi sebagai individu dari serikat dagang. Sebagaimana yangTertuang dalam Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 104 tentang Serikat Pekerja dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Organisasi Pekerja

Keenam, wajib mendapatkan Bangsal Sosial dan jaminan keamanan kerja Sesuai yang dirangkum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 03 Tahun 1992, Undang-Undang Nomor 01 Tahun 1970, Surat Pernyataan Nomor 22 Tahun N2993, Undang-undang Tidak Resmi Nomor 14 Tahun 1993 dan Pedoman Gerejawi Nomor 4 Tahun 1993 dan Nomor 1 Tahun 2998 Ketujuh, dapatkan Kompensasi yang sesuai dengan yang diatur dalam Pedoman Ulama” Nomor 1 Tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, PP 1981, Pedoman Pastoral Nomor 01 Tahun 1999 dan paling akhir Permenaker Nomor 1 Tahun 2017. Kedelapan, Persetujuan untuk membuat Perjanjian Kerja atau PKB, sesuai yang diminta dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan selanjutnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Kesembilan, Hak atas Keamanan dari Pilihan Pengurangan yang Tidak Wajar, seperti yang tertuang dalam Surat Bulat Pendeta Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004. Kesepuluh, Kebebasan Seorang Spesialis Wanita.

Pada umumnya sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 Ayat 2. Kemudian, pada saat itu, “Pasal 82 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyebutkan” di satu sisi tentang cuti kerja yang gagal. Selanjutnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menjelaskan tentang kebebasan biaya bersalin yang dapat diperoleh perwakilan. Dan selanjutnya dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Kebebasan Buruh Wanita yang diidentikkan dengan hak menyusui. Terakhir, ada juga Hak cuti perempuan yang diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pihak yang melakukan pekerjaan dalam Jaminan Kebebasan Buruh. Negara, kontrak ICESCR tidak hanya berjalan sebagai pendahuluan dari landasan pedoman yang mengarahkan pilihan untuk bekerja ke dalam kebebasan bersama, tetapi juga menetapkan kewajiban, semua hal dipertimbangkan, untuk memelihara, memastikan, dan menanggungnya. Dalam hal menjaga dan benar-benar fokus pada hal itu, semua negara memiliki kewajiban untuk mencegah pelanggaran hak-hak istimewa buruh di semua struktur, misalnya, praktik kerja yang dibatasi dan transaksi ganda buruh. Jika terjadi penyalahgunaan kebebasan buruh, negara juga bertanggung jawab untuk memberikan bantuan delegasi kepada semua orang yang kebetulan menemukan kesempatan untuk mempertahankan kekuasaan para ahli. Selain menangani keamanan kesempatan individu dalam hal pekerjaan. ICESCR juga memiliki posisi untuk mengelola hak-hak buruh agar memiliki bukaan-bukaan yang dapat dimanfaatkan untuk membangun dan bermitra dengan organisasi-organisasi Pekerja atau serikat-serikat Pekerja yang diinginkan para ahli. Kesempatan buruh yang perlu memasuki iklim pergaulan tidak dapat diberikan “penghalang pemisah” oleh negara, selain yang telah ditentukan dalam undang-undang dan diperlukan sesuai dengan kebutuhan kesejahteraan negara, permintaan masyarakat, atau motivasi di balik pengungsi.

Kesempatan, semuanya sama. Aturan-aturan utama dari Assembled Countries tentang Bisnis dan Kebebasan Dasar (UNGPs) juga menyampaikan bahwa merupakan kewajiban dan komitmen suatu negara untuk secara konsisten menetapkan undang-undang dan pedoman yang tepat untuk semua pertemuan untuk memberikan arahan kepada organisasi sehubungan dengan komitmen dengan hormat. untuk melindungi hak istimewa. - kebebasan buruh, dan menjamin terpeliharanya kualitas-kualitas sah yang baik.

Kegiatan Bisnis. Organisasi mengambil bagian dalam tugas mempertahankan hak istimewa pekerja yang bergantung pada langkah-langkah kebebasan bersama global, misalnya, yang terkandung dalam Pernyataan yang Menyebarkan tentang kebebasan Dasar dan dalam Penegasan Asosiasi Kerja Seluruh Dunia tentang Standar Utama dan Hak Istimewa di Tempat Kerja. Tindakan ini harus dipertanggung jawabkan untuk menjamin bahwa semua perkumpulan dalam bisnis memelihara hukum dan pedoman positif (Hukum Positif) yang memuat kebebasan buruh. Dalam keadaan di mana undang-

undang dan pedoman yang lalu tidak dapat dianggap memadai untuk dikatakan memenuhi model global, organisasi secara konsisten harus secara konsisten mempertahankan kebebasan dasar, misalnya, sesuai dengan UNGP. Organisasi juga dapat dengan sungguh-sungguh berpegang pada dan merangkul harapan yang lebih baik yang tidak ditentukan dalam undang-undang dan pedoman di ruang tugas mereka.

Simpulan

Kebebasan pekerja dalam pandangan kebebasan dasar adalah hal-hal yang mengambil bagian penting dalam lingkungan kerja atau di mana saja dan jelas menjadi hal yang disucikan bagi setiap orang atau individu di mana pun dan di mana pun dia berada, kebebasan bersama dari semua perkumpulan di lingkungan kerja adalah sesuatu yang harus diamankan. Apalagi diwakili oleh semua perkumpulan di lingkungan kerja bahkan di luar lingkungan kerja karena penghormatan dan jaminan kebebasan bersama adalah bagian yang tidak terpisahkan dari bagian fungsional lingkungan kerja yang diidentifikasi dengan latihan yang saling terkait antara buruh dan buruh dan buruh dengan atasan. Dimanapun kita berada, yang dalam setting ini merupakan lingkungan kerja karena merupakan kewajiban kita untuk saling melihat, menjaga dan menghormati kebebasan bersama, dan segala sesuatu yang diidentikkan dengan kebebasan dasar di lingkungan kerja, sudah benar-benar mulai diamankan dan dilindungi oleh negara, lingkungan kerja, pergaulan. Karena, seandainya kita memandang rendah dan tidak peduli tentang kebebasan dasar di lingkungan kerja, maka akan ada efek penghambat bagi semua perkumpulan, mulai dari dari pihak yang memegang penawaran paling tinggi dan paling rendah yang akan merugikan lingkungan kerja dan akan mulai merusak lingkungan kerja dari dalam secara santai, dan dengan asumsi kebebasan bersama kita telah diabaikan maka kita dapat mengambil pengaturan dengan menggunakan berbagai cara, untuk misalnya melalui jalur yang halal.

Referensi

- Burlian, P. (2016). *Patologi Sosial*. <http://eprints.radenfatah.ac.id/4126/1/17>. Buku Patologi Sosial.pdf
- Fatmawati. (2011). Perlindungan Hak Atas Kebebasan Beragama dan Beribadah Dalam Negara Hukum Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 8(3).
- Gultom, Andri Fransiskus (2022) Jembatan Ilmu yang Rapuh. Kompas (6). ISSN 0215-207X
- Gultom, Andri, “Bias Universum pada Filsafat,” Researchgate, 2022<https://www.researchgate.net/publication/359874787_Bias_Universum_pada_Filsafat>
- Gultom, A. F. (2021). Makna Perubahan Dalam Identitas Diri: Perspektif Filsafat Eksistensi Soren Kierkegaard Dan Relevansinya Bagi Revolusi Mental Warga Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Hasratuddin. (2008). *Meningkatkan kemampuan berpikir kritis siswa smp melalui pendekatan matematika realistik*.
- Herlinda Ragil Feby Carmela, S. (2021). Penegakan Hukum Dalam Pendidikan dan Perlindungan Anak di Indonesia. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 1(2), 58–65.
- Latupono, B. (2011). *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*. 17(3), 59–69.
- Muhammad Fadhil Al Faiq, S. (2021). Hak Anak Penyandang Disabilitas untuk Sekolah. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 1(2), 44–50.
- Muhshi, A. (2013). Teologi Konstitusi; Hak Warga Negara atas Kebebasan Beragama Berdasarkan UUD NRI 1945. *Jurnal Konstitusi; Pusat Kajian Konstitusi Unitomo Surabaya Kerjasama Dengan MKRI*, II(1), 1–22.
- 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). <https://doi.org/10.15408/jch.v2i1.1838>
- Nudiyana, L. M. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah (Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(April), 15–38.
- Nurhalimah, S. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia. *'Adalah*, 1(1), 59–72.

<https://doi.org/10.15408/adalah.v1i1.8200>

Suryaningsi. (2016). *Pengoptimalisasian Nilai-Nilai Pancasila Sebagai Upaya Memperkuat Semangat Nasionalisme*. 1–14.

[cholar.google.com/scholar?cluster=8698858680014542916&hl=en&as_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?cluster=8698858680014542916&hl=en&as_sdt=0,5)

Suryaningsi. (2017). *Pendidikan Pancasila* (Academika (Ed.)).