

## Analisis Kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja di Tempest Kerja

**Kevin Rachmat Sucipto**<sup>a, 1\*</sup>

<sup>a</sup> Universitas Mulawarman, Indonesia

<sup>1</sup> kevinrachmat20@gmail.com\*

\*korespondensi penulis

---

### Informasi artikel

*Received: 3 April 2021;*

*Revised: 20 April 2021;*

*Accepted: 1 Mei 2021.*

Kata-kata kunci:

Hak Asasi Manusia;

Hak Pekerja;

Kesehatan Kerja.

---

Keywords:

*Human Rights;*

*Worker's Rights;*

*Occupational Health.*

---

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kedudukan Hak Asasi Manusia (HAM) di tempat kerja. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan normatif. Hasil penelitian menemukan bahwa bentuk-bentuk pelanggaran HAM di dalam tempat kerja, bentuk-bentuk penjunjangan tinggi hak asasi manusia dalam tempat kerja, pihak-pihak yang berperan dalam perlindungan hak pekerja, serta hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Kondisi HAM adalah suatu hal penting dan sakral yang menjadi tanggung jawab semua pihak di dalam tempat kerja bahkan di luar tempat kerja tersebut karena setiap hal yang menyangkut hak-hak para pekerja telah diatur di dalam Undang-Undang dan harus dihormati eksistensinya, karena jika kita memandang rendah dan tidak mempedulikan Hak Asasi Manusia dalam tempat kerja, maka akan timbul dampak-dampak yang merugikan semua pihak pula. HAM jika dilanggar maka bisa menggunakan solusi dengan beberapa cara seperti melalui jalur hukum. Implikasi praktis, kedudukan HAM menjadi sarana dan alat edukasi di tempat kerja dan juga menjadi sarana penyedia solusi untuk para petinggi pekerja.

---

### ABSTRACT

*Analysis of the Human Rights Position of Workers in the Workplace. The purpose of this study is to analyze the position of human rights in the workplace. This research method uses qualitative with a normative approach. The results of the study found that forms of human rights violations in the workplace, forms of high-ranking human rights in the workplace, parties that play a role in protecting workers' rights, and workers' rights stipulated in labor law. Human rights conditions are an important and sacred thing that is the responsibility of all parties in the workplace even outside the workplace because everything that concerns the rights of workers has been regulated in the Law and must be respected for its existence, because if we look down and do not care about human rights in the workplace, there will be adverse impacts on all parties as well. Human rights if violated then can use the solution in several ways such as through legal channels. Practical implications, the position of human rights becomes a means and tools of education in the workplace and also a means of providing solutions for workers.*

---

**Copyright © 2021 (Kevin Rachmat Sucipto). All Right Reserved**

How to Cite : Sucipto, K. R. (2021). Analisis Kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja di Tempat Kerja. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 1(3), 89–97. Retrieved from <https://journal.actual-insight.com/index.php/nomos/article/view/573>



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 (HAM) adalah suatu hal yang wajib dan harus ada di dalam tempat kerja, ditempat kerja juga Hak Asasi Manusia semua individu mulai dari kalangan atas sampai ke kalangan bawah harus dijamin untuk selalu terlindungi tanpa memandang adanya perbedaan apapun sesuai dengan Hak Asasi Manusia pada hakikatnya. Maka dari itu, kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja di dalam tempat kerja menjadi hak dan akuntabilitas seluruh orang untuk selalu dijaga, dijamin dan dilindungi (Obaidullah, 2019). Konsepsi tentang hak dan kebebasan ataupun yang bersinggungan dengan tanggungannya pasti selalu menjadi bagian yang ada di dalam pola nilai dan asas yang menghidupkannya (Garland, 2018). Di kalangan warga negara yang menganut pemikiran demokratis, hak dan kebebasan yang terdapat dalam diri seorang individu atau manusia, agunan terhadap hak dan kebebasan itu, serta dalam hal penegakan hak dan kebebasan tersebut secara hukum membuat suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan (Suryaningsi, 2016b, 2020).

Maka dari itu, kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja di dalam tempat kerja haruslah dipenuhi, dijunjung tinggi dan dihormati oleh semua pihak karena untuk menjaga kenyamanan dan ketentraman dalam kegiatan bekerja (Sahetapy et al., 2020). Terjaganya Hak Asasi Manusia di dalam tempat kerja kita juga akan mengoptimalkan dan meningkatkan kerja kita karena secara psikologis kita berada dalam “zona nyaman dan aman” dan kita akan lebih mudah bisa berkembang jika berada di zona tersebut yang pada akhirnya akan membuat produktivitas semua pihak di tempat kerja meningkat yang tentunya akan menguntungkan semua pihak di tempat kerja tersebut (Rahmatullah, 2020; Shalihah, 2017). Dengan semua hal tersebut, dengan suasana HAM di tempat kerja yang terjaga akan membuat suasana hati semua pihak di tempat kerja tersebut dalam keadaan bahagia dan senang untuk bekerja yang pada akhirnya akan menghasilkan lingkungan kerja yang baik untuk semua pihak dan kita juga bisa membangun hubungan atau relasi yang baik dengan semua pihak di tempat kerja (Ihalainen et al., 2020).

Bisa kita ibaratkan ada sebuah pabrik yang terdiri dari berbagai pekerja dengan atasannya, dan para pekerja tersebut memiliki Hak Asasi Manusia karena ia adalah seorang manusia dan juga memiliki Hak Ketenagakerjaan karena ia merupakan seorang pekerja. Menurut Scase & Goffee, (2017) bisa kita bayangkan jika hak-hak yang dimiliki oleh para pekerja ini dijunjung tinggi dan dihormati oleh para atasannya, maka akan timbul rasa nyaman dan aman di dalam hati para pekerja dan rasa ini akan mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas mereka yang akan menguntungkan para atasan juga, jadi dengan kondisi HAM yang dijaga secara benar ini akan memyehatkan dan menjaga relasi antar semua pihak di tempat kerja (Ari Hermawan, 2019).

Tetapi, apabila suasana / kedudukan / status Hak Asasi Manusia Pekerja (HAM) di dalam area tempat kita bekerja tidak dapat dijaga dengan baik dan tidak terjamin, maka akan timbul dampak-dampak yang bukan saja merugikan para pekerja, namun juga bisa merugikan para petinggi-petinggi tempat kerja tersebut karena dalam tempat kerja bisa dibilang kita membangun hubungan timbal balik antara satu sama lain.

Dampak-dampak tersebut dapat berbentuk seperti: terganggunya kestabilan kesembuhan/kesehatan fisik (berpotensi menimbulkan penyakit-penyakit seperti hipertensi, diabetes, gangguan pola makan, dll.), Kepulihan psikologis (yang berpotensi menimbulkan kegelisahan, depresi, *panic attack*, pemakaian zat atau alkohol yang merugikan). Lingkungan kerja yang tidak sehat yang diakibatkan dari HAM di dalam lingkungan bekerja yang tidak terkontrol dan dikelola dengan baik ini, lama-kelamaan akan berdampak pada peningkatan angka ketidakhadiran atau bolos nya para pihak-pihak dalam tempat kerja, menurunnya semangat dan prestasi serta berkurangnya produktivitas (Suryaningsi, 2016a).

Selanjutnya, risiko dalam pekerjaan terkait dengan masalah fisik dan psikologis para individu di lingkungan bekerja yang keluar dari batas wajar karena tidak memperdulikan Hak Asasi Manusia juga berpotensi berdampak pada perusahaan yang akan menanggung tanggung jawab yang lebih berat, antara lain juga dapat berdampak pada kenaikan biaya pengeluaran industri atau tempat kerja yang

disebabkan melonjaknya angka klaim asuransi Jaminan Sosial, dapat membuat angka produktivitas menurun dan yang terakhir bisa mengakibatkan melambungnya angka pergantian staf.

Lalu, bisa memberikan pengaruh negatif pada anggota keluarga pihak-pihak dalam tempat kerja, contohnya seperti peningkatan kuantitas perpisahan hubungan keluarga, KDRT, juga hubungan sosial sehari-sehari semua pekerja yang bersangkutan menjadi memburuk karena efek Hak Asasi Manusia yang kurang diperhatikan di tempat kerja mereka, yang dimana merupakan tempat dimana mereka menghabiskan waktu untuk kehidupan mereka.

Negara kita sendiri, Indonesia mendapat skor 5 dari ITUC Global Rights Index pada tahun 2020-2021, yang dimana berarti nilai dengan angka 5 tersebut menunjukkan eksistensi dari pelanggaran hak secara teratur, dari perusahaan yang menjadi tempat kerja lalu juga pemerintah dengan terorganisir berkaitan tentang hak para pekerja. Pihak-pihak tersebut turut dinilai cukup kurang menjamin aspek yang krusial dalam hak-hak pekerja. Dapat dikatakan dari data tersebut, negara-negara yang mendapatkan skor dengan angka 5 merupakan negara-negara yang tidak terampil untuk menjaga pemenuhan hak-hak bekerja. Walaupun, sudah terdapat undang-undang yang telah mengatur penjaminan dan penjunjungan tinggi hak-hak pekerja, para pekerja belum dapat merasakan sepenuhnya hak-hak ini juga menyebabkan mereka terjerat dalam praktik perburuhan yang tidak adil.

Dari semua hal tersebut kita bisa mengambil paham bahwa kondisi HAM di tempat kerja merupakan hal yang peranannya sangat penting yang dimana jika unsur nya sedikit saja dilanggar maka akan merugikan semua pihak di dalam tempat kerja, dan pada kesempatan kali ini saya akan membahas kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja dalam tempat kerja yang secara umum oleh masyarakat luas dianggap hal yang sakral dan patut dihormati dan tidak sedikit juga masyarakat yang justru malah menganggap kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja sebagai sesuatu yang sepele dan tidak terlalu penting untuk kegiatan pekerjaan. Penelitian ini saya akan meneliti bagaimanakah pandangan masyarakat terutama para pekerja tentang kedudukan Hak Asasi Manusia Pekerja dan hal-hal yang terkait di dalamnya, yang dimana tujuan dari adanya Artikel Penelitian ini adalah untuk mengungkapkan sumber dari keresahan masyarakat terutama para pekerja tentang Hak-Hak Asasi Manusia mereka yang terkadang masih sering dilanggar di tempat kerja mereka dan mencari solusi yang tepat untuk mencegah hal-hal tersebut terjadi dan bahkan jika telah terjadi, Artikel Penelitian ini berpotensi membantu untuk keluar dari kondisi tersebut.

Tujuan dari dibuatnya artikel penelitian ini adalah untuk mengedukasi para pembaca. Penelitian ini tentang bagaimana Kondisi Hak Asasi Manusia yang memegang peranan penting dalam tempat kerja. Yang dimana disitu terjadi relasi antara pekerja dengan pekerja dan pekerja dengan petinggi, dan relasi tersebut haruslah didasari dengan sikap dan *mindset* menjunjung tinggi serta menghormati Hak Asasi Manusia semua pihak. Dengan begitu, maka akan tercipta suasana dan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi seluruh pihak yang terlibat di tempat kerja, dan akan menghindarkan mereka dari dampak-dampak yang merugikan. Penelitian ini juga mengutip dan memberi beberapa solusi untuk menghindari dan mencegah rusaknya kondisi Hak Asasi Manusia di Tempat Kerja, serta saya juga memberikan jalan keluar jika Hak Asasi Manusia kita telah dilanggar di tempat kerja, karena kita tidak boleh tinggal diam saja apabila Hak Asasi Manusia milik kita yang menjadi hal “sakral” yang kita peroleh dari berkat Tuhan Yang Maha Esa telah di”lecehkan” dan dilanggar orang lain dan juga karena Negara Indonesia adalah negara hukum, maka kita harus tetap menjunjung tinggi keadilan, keamanan, kenyamanan dimanapun kita berada dengan tetap berada di jalur yang menghormati perundang-undangan yang telah diatur.

## Metode

Metode penelitian menggunakan kualitatif dengan pendekatan normatif dengan mengumpulkan berbagai referensi untuk dijadikan bahan untuk penelitian ini dari mulai berbentuk artikel, berita, jurnal, dan edukasi pengetahuan dari berbagai sumber yang memiliki kaitan dengan penelitian ini. Langkah-

---

langkah dimulai dari jurnal-jurnal dan artikel-artikel berbahasa Indonesia sampai berbahasa Inggris yang saya dapatkan dengan mengakses website-website yang tersedia di Internet. Yang kemudian ditinjau kembali dan menambahkan pandangan-pandangan pribadi serta menyusun referensi-referensi agar menjadi suatu kesatuan yang padat dan berbobot dan diharap sesuai dengan tujuan lahirnya penelitian ini.

### **Hasil dan Pembahasan**

Penghormatan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) akan selalu membentuk bagian yang tidak akan terdinding dari istilah “Operasional Perusahaan” bagian relasi yang saling berhubungan bagi seluruh para pekerja dan 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.

Berikut merupakan macam-macam bentuk Pelanggaran Hak Asasi Manusia di dalam tempat kerja: (1) pelanggaran pengambilan cuti, bayaran gaji telat; (2) kurang tidak sesuai kontrak; (3) lembur paksa, keselamatan kerja yang kurang terjamin; (4) pelanggaran beribadah; (5) pelecehan seksual, (6) masih sering dijumpai terjadinya diskriminasi di dalam hal pemenuhan syarat-syarat kerja, contohnya seperti pembayaran gaji serta jaminan Sosial; (7) tetap saja ada banyak pekerja / buruh yang diberi upah atau gaji dibawah peraturan hukum yang sudah ditetapkan; (8) masih ada perlakuan kepada pekerja yang gaji tambahan dalam lembur yang diberi upah tidak mengikuti ketentuan hukum yang berlaku (Seperti Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 78 ayat (2),(4), pasal 85); (9) masih tinggi angka pekerja/buruh yang tidak diregistrasikan oleh tempat kerja mereka untuk menjadi peserta pada 5 program Jaminan Sosial yang dikelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS); (10) masih sering didapati pekerja/buruh yang dapat perlakuan pemecatan atau pemberhentian kerja dari tempat kerjanya, yang disebabkan oleh tindakan karyawan tersebut mendirikan atau menjabat sebagai anggota Serikat Pekerja atau Serikat Buruh; (11) tidak memberi kesempatan / melarang karyawan melaksanakan ibadah; (12) perempuan yang sedang mengandung dilarang menggunakan hak cuti melahirkan, pekerja yang kesehatan jasmaninya tidak stabil juga sangat memerlukan pemulihan yang lama tidak dibayarkan gaji secara penuh untuk pekerjaannya dan bahkan dipecat; (13) pekerja dianggap telah melanggar suatu aturan tetapi tidak diperkenankan menyatakan kebenaran dengan membela dirinya, pada akhirnya secara tiba-tiba di pecat atau diberhentikan tetapi tidak dengan tata cara PHK yang benar; (14) atasan tempat kerja memaki-maki menggunakan bahasa yang tidak sewajarnya juga mengabaikan norma di dalam lingkungan bekerja; (15) memberi larangan pada karyawan untuk membentuk suatu organisasi serikat pekerja, dan juga melarang para pekerja untuk ikut wadah politik dan sebagainya; (16) mendesak karyawan untuk bekerja lebih atau lembur, tetapi tidak diupah; (17) diskriminasi dan kekerasan terhadap perbedaan gender di tempat kerja

Jadi, hal-hal yang disebutkan di atas merupakan beberapa contoh dari bentuk-bentuk pelanggaran HAM dalam area bekerja dan tentu saja hal-hal tersebut akan berdampak merugikan kepada beberapa pihak di tempat kerja terutama para pekerja dan justru hanya menguntungkan para petinggi saja. Oleh karena itu, kita sebagai para pekerja yang dalam konteks Artikel Penelitian ini adalah sebagai manusia yang seutuhnya, kita harus dan berdiri tegak bersama dengan Hak Asasi Manusia kita untuk melawan ketidakadilan di tempat kerja, yang dimana pastinya dampak-dampak merugikan tersebut tidak diinginkan oleh siapapun. Dampak-dampak buruk tersebut sesungguhnya bukan hanya merugikan para pekerja saja, namun akan merusak relasi antar semua pihak dalam tempat kerja, merusak kenyamanan lingkungan kerja, dan akan perlahan-lahan “menghancurkan” tempat kerja

tersebut dari dalam. Disamping dari contoh bentuk-bentuk penindasan Hak Asasi Manusia yang telah saya sebutkan diatas, semua pihak didalam tempat kerja pastinya sangat mendamba-dambakan penjunjungan Hal yang memang sudah sewajarnya dirahmatkan oleh Tuhan kepada mereka, yaitu HAM.

Hak Karyawan/Pekerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan: pertama, hak akan kesempatan dan mendapatkan perilaku yang sama. Sesuai dengan yang tertulis dalam Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003, "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" lalu juga pada Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003, "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedua, berhak Untuk menerima kesempatan untuk mengikuti Pelatihan Kerja. Sesuai dengan yang tertuang dalam Pasal 11 UU No. 13 Tahun 2003, "Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja".

Ketiga, hak atas pengaplikasian tenaga kerja. Sesuai dengan yang ditetapkan dalam Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003, "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri". Keempat, hak untuk merasakan kesejahteraan. Sesuai dengan yang disusun dalam Pasal 99, "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja." Oleh karena itu merujuk pada UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Pasal 15, "Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti."

Kelima, hak dapat melakukan mogok kerja. Sesuai dengan yang dirangkai dalam pasal 137 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang menurut pasal ini, mogok kerja adalah hak dasar bagi pekerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Keenam, hak atas pesangon bila di PHK. Undang-undang yang mengurus hak ini adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 15. Ketujuh, bergabung dan menjabat sebagai Anggota Serikat Tenaga Kerja. Sesuai dengan yang disebutkan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 104, terkait serikat pekerja dan UU Nomor 21 tahun 2000 mengenai serikat pekerja.

Kedelapan, wajib mendapatkan tanggungan sosial dan keselamatan bekerja dijamin. Sesuai dengan yang dikemas melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, UU Nomor 03 tahun 1992, UU Nomor 01 tahun 1970, Ketetapan Presiden Nomor 22 tahun 1993, Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Nomor 4 tahun 1993 dan Nomor 1 tahun 1998. Kesembilan, mendapatkan gaji sesuai. Sesuai dengan yang ditata dalam Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 tahun 2003, PP tahun 1981, Peraturan Menteri Nomor 01 tahun 1999 dan paling baru adalah Permenaker Nomor 1 tahun 2017.

Kesepuluh, diberi izin menciptakan suatu Perjanjian Kerja atau PKB. Sesuai dengan yang diperintahkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan juga Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000. Kesebelas, hak Atas Perlindungan dari Keputusan PHK yang bersifat Tidak Adil. Sesuai dengan yang tercantum di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004. Keduabelas, hak-hak seorang pekerja perempuan. Secara umum, sesuai dengan yang disebutkan di UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 76 Ayat 2. Lalu, pada Pasal 82 Ayat 2 UU Nomor 13 tahun 2003 turut menyebutkan tentang hak cuti keguguran. Serta, pada UU Nomor 3 tahun 1992 menuliskan perihal hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh karyawan. Dan juga Pada Pasal 83 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang hak pekerja perempuan terkait hak menyusui. Serta akhirnya juga terdapat hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU Nomor 13 tahun 2003. sal 81 UU Nomor 13 tahun 2003. Keduabelas, hak untuk dapat memiliki pemotongan durasi bekerja, break, cuti dan libur. Sesuai dengan yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 79, hak ini dicantumkan secara jelas. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada setiap karyawan.

---



Pihak-pihak yang berperan dalam perlindungan hak pekerja. Pertama, negara. Kovenan ICESCR bukan hanya berperan sebagai pengantar dari penetapan peraturan yang mengatur hak bekerja ke dalam hak asasi, lalu menetapkan tugas bagi seluruh negara untuk meluhurkan, menjaga, dan menanggungnya. Tentang hal menjaga dan merawatnya, semua Bangsa memiliki tanggung jawab untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja dalam segala bentuk, contohnya seperti praktik bekerja secara terpaksa dan eksploitasi pekerja. Apabila terdapat peristiwa penindasan hak pekerja, negara turut bertanggung jawab menyediakan bantuan perantara bagi seluruh masyarakat yang tersandung peristiwa tersebut untuk menjunjung tinggi kewenangan para pekerja.

Di samping mengelola penjagaan kebebasan individu dalam hal bekerja, ICESCR turut serta mempunyai kewenangan untuk menangani hak para buruh untuk memiliki kesempatan yang dapat dimanfaatkan untuk mendirikan dan berasosiasi dengan Serikat Pekerja atau Serikat Pekerja yang diinginkan oleh sang pekerja. Kebebasan para buruh yang ingin masuk ke dalam lingkungan serikat tak dapat diberi “dinding penghalang” oleh negara, kecuali yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan dan dibutuhkan sesuai dengan keperluan keselamatan negara, keteraturan publik, atau bertujuan bagi pengungsian kebebasan seluruh pihak yang ada. Pilar-pilar pedoman Perserikatan Bangsa Bangsa yaitu mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia (UNGPs) turut menyampaikan bahwa adalah sebuah tugas dan kewajiban suatu negara agar selalu menetapkan perundang-undangan dan peraturan yang layak bagi seluruh pihak agar menyediakan panduan bagi bisnis mengenai kewajiban tentang menjaga hak-hak pekerja, dan meyakinkan penjunjungan nilai hukum yang memuaskan.

Kedua, kegiatan bisnis. Bisnis turut berperan dalam bertugas untuk memandang tinggi hak pekerja yang didasarkan oleh kriteria HAM internasional, layaknya yang terdapat diisi Deklarasi Universal HAM serta di dalam Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional yang mengenai Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja. Kegiatan ini wajib bertanggung jawab dalam memastikan semua pihak dalam bisnis mengagungkan peraturan perundang-undangan yang bersifat positif (Hukum Positif) yang memuat tentang hak-hak pekerja. Di situasi dimana saat peraturan perundang-undangannya yang diluar ini tidak dapat dikatakan cukup untuk dapat dikatakan memenuhi kriteria internasional, sepanjang waktu bisnis harus selalu mengagungkan Hak Asasi Manusia (HAM), seperti sesuai dengan UNGPs. Bisnis juga dapat secara tulus menganut dan mengambil standar yang kedudukannya lebih tinggi yang tidak ditentukan didalam peraturan perundang-undangan di area operasinya.

Ketiga, serikat pekerja. Apabila para pekerja berkumpul menjadi satu dan perkumpulan tersebut mempunyai tujuan untuk mengupayakan perlindungan hak-hak mereka, lalu mereka dapat merasakan libur pada week end, memiliki sesi break dengan durasi yang manusiawi, kerja selama 8 jam, durasi rekreasi, dan cuti berbayar. Upah yang adil juga layak, kenaikan upah kerja, pembayaran gaji bekerja dengan tepat waktu, dan mendapatkan upah yang setara dengan tanggung jawab yang dikerjakan mempunyai nilai setara dapat terrealisasikan. Para buruh turut dapat mengusahakan situasi bekerja yang lebih sejahtera, peluang yang sama, juga keselamatan saat bekerja yang disalurkan lewat serikat. Serikat pekerja juga dapat berperan sebagai tempat penampungan untuk mencari perlindungan dan dukungan, bantuan hukum dan konsultasi aturan ketenagakerjaan, penengahan masalah yang dialami secara bersama, dan tempat advokasi suara para pekerja-pekerja.

Beberapa solusi untuk mencegah dan menjaga kondisi Hak Asasi Manusia di tempat kerja anda untuk tetap selalu positif dan stabil serta terhindar dari dampak-dampak buruk dari pelanggaran Hak Asasi Manusia di tempat kerja, lalu saya juga memberikan beberapa solusi jika Hak-hak Asasi Manusia anda telah dilanggar. Membangun budaya Hak Asasi Manusia dan kesetaraan di tempat kerja mengharuskan perusahaan dan organisasi untuk mengambil pendekatan yang terencana dan sistematis terhadap kesetaraan dan hak asasi manusia. Meskipun tidak ada persyaratan hukum untuk menerapkan salah satu dari pendekatan ini, sebuah organisasi yang tertarik untuk menanamkan hak asasi manusia dan kesetaraan di tempat kerja mereka mungkin menemukan kerangka kerja tujuh langkah berikut ini

membantu, pertama, memiliki kebijakan kesetaraan dan hak asasi manusia yang menetapkan standar-standar yang menjadi komitmen perusahaan/ organisasi dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan.

Kedua, memberi pelatihan kesetaraan dan hak asasi manusia yang memungkinkan semua pihak dalam tempat kerja memahami dan mencapai standar-standar ini untuk kebaikan Hak Asasi Manusia bagi semua pihak dalam tempat kerja pula. Ketiga, mempunyai Kewajiban tentang segala hal yang berkaitan dengan kesetaraan dan Kebebasan Dasar Manusia dianut setiap orang di tempat kerja untuk mendorong standar yang ditetapkan untuk kesetaraan dan hak asasi manusia. Keempat, sebuah proses menuju kesetaraan dan Hak Asasi Manusia yang menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/organisasi terkait dengan kesetaraan dan hak asasi manusia dan ketenagakerjaan serta langkah-langkah yang akan diambil untuk mewujudkan tujuan tersebut, rencana ini didasarkan pada tinjauan kesetaraan dan hak asasi manusia. situasi hak sehubungan dengan pekerjaan di perusahaan/organisasi.

Kelima, penilaian dampak kesetaraan dan hak asasi manusia yang akan membawa masalah kesetaraan dan hak asasi manusia ke dalam inti pengambilan keputusan utama dalam perusahaan/organisasi. Keenam, hasil informasi atau statistik kesetaraan dan kebebasan dasar manusia yang dikumpulkan juga dianalisis pada perusahaan/organisasi terkait dengan ketenagakerjaan dan Undang-undang yang bersangkutan pada ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan kelompok yang berisiko pelanggaran hak asasi manusia. Ketujuh, partisipasi oleh kesetaraan dan kepentingan hak asasi manusia dalam tata kelola di dalam perusahaan/organisasi sehingga suara mereka yang mengalami ketidaksetaraan atau pelanggaran hak asasi manusia menginformasikan kebijakan, prosedur, dan praktik di dalam perusahaan/organisasi.

Ada juga beberapa tindakan yang dapat kita semua lakukan untuk mendukung Hak Pekerja, kita bisa menggunakan hak suara kita kepada pemerintah dengan mendesak agar: pertama, mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang konkret dan memiliki kekuatan yang kuat untuk menjaga dan merawat kewenangan atau bisa dikatakan hak para pekerja (upah minimum, waktu atau durasi bekerja, kedudukan pekerjaan dan cuti berbayar) diciptakan dan dilaksanakan sejalan dengan kriteria HAM internasional dengan tujuan hak-hak pekerja semakin terawat dan terjaga. Kedua, dengan tangkas dan lanjut menghilangkan sistem kontrak, outsourcing serta semua macam pekerjaan yang bersifat tidak tetap yang pada tujuannya akan menyedatkan dan merugikan para pekerja dalam aspek Hak Asasi Manusia maupun Hak Ketenagakerjaannya, lalu membudidayakan status pekerjaan yang menjadi lebih nyaman dan damai untuk para pekerja.

Kita semua dapat jua menggunakan hak suara kita kepada Kementerian Ketenagakerjaan dengan mendesak agar:pertama, mendesain pengaturan pengawasan yang status peraturannya lebih tinggi yang memiliki fungsi untuk memercayakan hak-hak pekerja untuk dijaga untuk selalu berstatus terjaga sebanding dengan Hukum dengan skala Nasional serta etika Hak Asasi Manusia dengan skala internasional. Kedua, menyelenggarakan metode dan prosedur yang memiliki sifat lebih dapat diakses dan digapai oleh seluruh golongan masyarakat agar pelaporan kasus ketenagakerjaan juga memvalidkan pekerja memegang “pintu” informasi dengan fungsi untuk mengadakan pelanggaran hak pekerja ke badan pengawas.

Solusi jika hak-hak manusia telah dilanggar: pertama, proteksi yang berdasarkan peraturan perundang undangan yang menentang kekerasan (Gultom, 2010). Dengan memegang gelar sebagai negara hukum, Indonesia merupakan negara yang harus bertanggung jawab untuk selalu memandang tinggi hak asasi manusia. Konstitusi negara kita (UUD 1945) juga telah mendelegasikan eksistensi perlindungan dari terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia, khususnya di ruang lingkup lingkungan kerja. Sesuai dengan yang tertulis dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Yang mengungkapkan sejatinya seluruh orang/individu/pihak seajar kedudukannya sebagai

manusia dan dilarang diperlakukan semena-mena dalam lingkungan kerja (Budiarta, 2013; Perusahaan, 1945; Hale, 2021).

Di samping dengan menempuh ke pengadilan/pidana, para pekerja yang memiliki pengalaman saat Hak Asasi Manusia miliknya telah dilanggar disarankan mengumpulkan keberanian untuk menyampaikan tindakan tersebut kepada yang memiliki wewenang dan jabatan lebih tinggi. Pada kasus-kasus seperti ini, perundingan bipartit harus sekali diadakan untuk menyelesaikan masalah, yang artinya musyawarah antara korban bisa juga perwakilan untuk korban (Serikat Pekerja/Serikat Buruh) dengan pihak dengan jabatan dan kewenangan yang lebih tinggi yang bertujuan untuk mencari mufakat dari kasus yang bersangkutan dan dicari jalan keluarnya yang pastinya akan melindungi korban.

Sebab apabila tidak diperdulikan, akibatnya berpotensi menjadi perselisihan atau masalah yang berlarut-larut dan kemudian akan larut karena waktu dan pengalaman korban bisa berpotensi terulang dan menjadi trauma yang sangat mendalam baginya. Jika karyawan yang bersangkutan lagi dan lagi memperoleh tindakan yang tidak membuat karyawan tersebut nyaman dan aman, maka dapat melapor kepada lembaga setempat yang mempunyai kewenangan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, terlebih lagi yang tanggung jawabnya meliputi pengawasan ketenagakerjaan. Selain itu, seluruh masyarakat dapat melaporkan tindakan tersebut di situs web milik Kementerian Ketenagakerjaan, juga bisa dengan mengontak berbagai macam instansi yang berada dalam naungna Kementerian Ketenagakerjaan yang letak wilayah operasi sama atau dekat dengan perusahaan tempat bekerja.

## Simpulan

Kedudukan Hak Asasi Manusia (HAM) Pekerja adalah suatu hal yang memegang peranan penting di tempat kerja. HAM di tempat kerja adalah suatu hal yang harus dilindungi dan di pertanggungjawabkan oleh semua pihak di dalam tempat kerja bahkan di luar tempat kerja tersebut karena Penghormatan dan perlindungan HAM menjadi bagian yang tidak pernah bisa dilepas dari bagian operasional tempat bekerja yang berkaitan dengan kegiatan saling berhubungan antar pekerja dan pekerja dengan atasan. Dalam menunjukkan kekuatan hukum yang melindungi Hak-Hak di dalam tempat kerja, setiap hal yang menyangkut Hak-Hak para pihak di dalam tempat kerja, khususnya pekerja telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka dari itu kita semua sebagai masyarakat yang berbudi pekerti dan berhati nurani hendaklah menghormati eksistensi dari HAM dimanapun kita berada. Dalam konteks ini adalah tempat kerja karena memandang, menjunjung dan juga menghormati HAM satu sama lain antar individu adalah kewajiban kita dan semua hal yang terkait dengan HAM di tempat kerja sesungguhnya mulai telah dilindungi dan dibela negara, tempat kerja, serikat kerja. Karena jika kita memandang rendah dan tidak mepedulikan HAM dalam tempat kerja, maka akan timbul dampak-dampak yang merugikan bagi semua pihak pula mulai dari pihak yang memegang bagian tertinggi dan sampai terendah yang dimana akan merugikan tempat kerja dan akan mulai “meruntuhkan” tempat kerja tersebut dari dalam secara perlahan-lahana, dan jika HAM kita telah dilanggar maka kita bisa mengambil solusi dengan menggunakan beberapa cara seperti melalui jalur hukum.

## Referensi

- Ari Hermawan. (2019). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Yogyakarta: UII Press.
- Budiarta, I. N. P. (2013). Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum. In *Setara Press Kelompok Intrans Publishing* (Vol. 11, Issue 1). <https://www.cairn.info/revue-etudes-2003-11-page-475.htm>
- Garland, D. (2018). *Punishment and welfare: A history of penal strategies* (Vol. 29). Quid Pro Books.
- Gultom, A. F. (2010). Dialog Transformatif Agama Dan Kekerasan. *JPAK: Jurnal Pendidikan Agama Katolik*, 4(2), 279-289.
- Hale, C. B., Wadu, L. B., & Gultom, A. F. (2021). Keterlibatan Warga Negara Dalam Pembangunan



- Berkelanjutan Untuk Mewujudkan Lingkungan Yang Bersih. *De Cive : Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 1(12). Retrieved from <https://journal.actual-insight.com/index.php/decive/article/view/211>
- Ihalainen, M., Schure, J., & Sola, P. (2020). Where are the women? A review and conceptual framework for addressing gender equity in charcoal value chains in Sub-Saharan Africa. *Energy for Sustainable Development*, 55, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.esd.2019.11.003>
- Ismono, J. (2018). Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan. *Halu Oleo Law Review*, 2(1), 354. <https://doi.org/10.33561/holrev.v2i1.4195>(Ismono, 2018)
- Obaidullah, A. T. M. (2019). Paradox of Reforms: A Reflection on Present State of Democracy and Parliament. In *Institutionalization of the Parliament in Bangladesh* (pp. 275–312). Springer.
- Perusahaan, D. O. (1945). *Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi, S.H., M.Hum . Perlindungan... 159. 1945*, 159–172.
- Rahmatullah, I. (2020). Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa PSBB Covid-19. *ADALAH*, 4(1).
- Sahetapy, P. P., Sugianto, F., & Michael, T. (2020). Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. *ADALAH*, 4(1).
- Scase, R., & Goffee, R. (2017). *Reluctant Managers (Routledge Revivals): Their Work and Lifestyles*. Routledge.
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149–160. <https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>
- Suryaningsi. (2016a). *Pendidikan Kewarganegaraan*. *Academica*. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Suryaningsi. (2016b). *Pengoptimalisasian nilai-nilai pancasila sebagai upaya memperkuat semangat nasionalisme*.
- Suryaningsi, T. (2020). *The Review of Corruption Eradication in Indonesia Based in the Aspect of Judicial, Morality and Ideology of Pancasila*. 2(2), 93–106.