

PERLINDUNGAN DAN PENEGAKAN HAK TENAGA KERJA DALAM HAK ASASI MANUSIA

Oleh :
I Wayan Artana

ABSTRACT

Freedom is something that is owned by each individual is essential. Rights for workers, as mandated in the UUD 1945, states that every citizen has the right to work and a decent living for humanity. Referring to Law No. 39 In 1999, the government shall be responsible for, protect, uphold and promote human rights in enforcing it includes effective implementation within the scope of human rights law.

Related to the workers, the right to privacy includes the right not to be enslaved or be controlled through any of its forms; the right to be free from forced or compulsory labor; the right to freedom of belief, religion and perform their religious beliefs or such; right / association and peaceful assembly; and the right to free speech and or expression.

Key Words: Workers, Human Rights

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Hak Asasi Manusia merupakan isu yang pesat berkembang pada akhir abad 20 dan pada permulaan abad ke-21 ini, baik secara nasional maupun internasional. Hak Asasi Manusia telah menjadi salah satu topik besar yang dibahas dari waktu ke waktu di lembaga dunia, yaitu Perserikatan Bangsa-Bangsa. Oleh karena Hak Asasi Manusia telah menjadi milik bersama dan tanggung jawab bersama semua masyarakat dunia yang tergabung dalam PBB sejak dikeluarkannya *Universal Declaration of Human Rights* tahun 1948, semakin merasuk ke dalam tubuh negara-negara anggota PBB.

Mau tidak mau, setiap negara anggota berkewajiban untuk menegakkan dan memajukan Hak Asasi Manusia itu. Hampir di setiap negara di seluruh dunia terjadi pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia, ada yang berat dan ada yang ringan. Oleh karena itu timbullah pertanyaan mengapa bisa terjadi seperti itu, tidak lain karena faktor-faktor tertentu, antara lain karena kondisi dan peluang yang memungkinkan dan karena perangkat hukumnya tidak memadai atau tidak menjangkau masalahnya. Untuk menegakkannya sangat tergantung pada kemauan politik dari Pemerintah negara yang bersangkutan. Di sisi lain, adalah karena faktor kedaulatan negara (*sovereignty*), menyebabkan tidak dibenarkannya campur-tangan luar pada negara yang bersangkutan. Pada prinsipnya Hak Asasi Manusia itu selalu bersifat umum dan sering berhadapan dengan kedaulatan negara dan hukumnya bersifat internasional dan nasional.

Berdasarkan Ketetapan MPR Nomor XVII tahun 1998, Pemerintah Indonesia mulai memberikan perhatian yang lebih serius pada permasalahan hak asasi manusia. Hal ini terlihat melalui beberapa Keputusan Presiden RI dalam rangka pembentukan institusi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan hak asasi manusia.

Mengenai hak asasi bagi tenaga kerja, sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945, yaitu Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya amandemen UUD 1945, Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan

dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja; Pasal 28 H ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan; dan Pasal 28 I ayat (2) bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.

Disamping adanya instrumen internasional mengenai hak asasi manusia yang telah diratifikasi, Indonesia juga sudah mempunyai Undang-undang tentang Hak Asasi Manusia, yaitu UU No. 39 tahun 1995 (LN tahun 1999 nomor 165, TLN nomor 3886), dan mengenai hak asasi bagi tenaga kerja yang tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan, yang juga merupakan tindak lanjut ratifikasi Konvensi Dasar Organisasi Perburuhan Internasional (*ILO*).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan suatu permasalahan terkait Bagaimanakah perlindungan dan penegakkan hak atas kebebasan pribadi tenaga kerja dalam Hak Asasi Manusia.

2. PEMBAHASAN

2.1. Landasan Hukum Hak Asasi Manusia

Dalam penegakan dan perlindungan Hak Asasi Manusia, mau tidak mau diperlukan adanya perangkat yang mengaturnya yang kita kenal dengan Hukum Hak Asasi Manusia (*Human Rights Law*), atau dalam bahasa Perancis disebut "*Les droits de l'homme*".

Dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku bagi penegakan dan perlindungan Hak Asasi Mamisia, maka kita temukan dasar hukumnya sebagai berikut :

- a. Normatif Internasional
 - 1) Piagam PBB (*United Nations Charter*).
 - 2) Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia 1948 (*Universal Declaration of Human Rights*).
 - 3) *Convention Against Torture and Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*, (Konvensi tentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman lain yang kejam, tidak manusiawi atau merendahkan martabat manusia), yang telah diratifikasi dengan Keppres No. 5 Tahun 1998, yang berarti berlaku secara nasional.
- b. Normatif Hukum Nasional
 - 1) Pembukaan UUD 1945.
 - 2) Bab X A UUD 1945 yang telah diamandemen, yaitu dari pasal 28 A s/d pasal 28 J.
 - 3) TAPMPR No. XVII/MPR/1998.
 - 4) UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia,
 - 5) UU No. 26 tahun 2000 tentang Pengadilan HAM.
 - 6) PP No. 2 tahun 2002 mengenai Tata Cara perlindungan terhadap korban dan saksi dalam pelanggaran berat Hak Asasi Manusia.
 - 7) UU No. 27 Tahun 2004 tentang Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi serta pembentukannya oleh Panitia (th. 2005) yang ditunjuk oleh Presiden RI. Anggota dan komisinya akan terdiri dari 21 orang.
 - 8) Komnas HAM, Perlindungan Anak dan Perlindungan Hak Asasi Wanita.
 - 9) Keppres No. 181 Tahun 1998 tentang Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan.
 - 10) Keppres No. 129 Tahun 1998 Tentang Rencana Aksi Nasional HAM.
 - 11) Inpres No. 26 Tahun 1998 Tentang Penghentian Istilah Pribumi dan Non-Pribumi dalam semua perumusan, penyelenggaraan kebijakan, perencanaan program atau penyelenggaraan pemerintahan.

Mengenai hak asasi bagi tenaga kerja di Indonesia dijabarkan dalam Peraturan perundang-undangan, dalam hal ini yang menjadi fokus adalah:

- a. UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. UU nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.
- d. UU nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.
- e. UU nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- f. UU nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- g. UU nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Sebagai pelaksanaan ketentuan dimaksud, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri atau peraturan perundangan-undangan lain yang tidak langsung / mengatur mengenai hak asasi tenaga kerja, misalnya mengenai hak anak sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Perlindungan Anak, UU nomor 23 tahun 2002.

2.2. Hak atas Kebebasan Pribadi

Kebebasan merupakan sesuatu yang dimiliki oleh tiap individu secara hakiki. Mengingat pentingnya hal tersebut, maka penghormatan dan perlindungan terhadap kebebasan seseorang dicantumkan dalam pasal-pasal Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Dinyatakan bahwa tiap individu memiliki sejumlah hak asasi, diantaranya hak atas kebebasan pribadi yang dimiliki manusia sejak dilahirkan. Oleh karena itu, setia negara harus menjamin pemenuhan pelaksanaan hak tersebut dengan sebaik-baiknya, terutama negara sebagai pihak yang tunduk terhadap deklarasi DUHAM tersebut.

Berkaitan dengan pekerja, maka hak atas kebebasan pribadi dapat dibagi-bagi lagi menjadi beberapa sub hak. Adapun sub hak tersebut meliputi hak untuk tidak diperbudak atau diperhamba melalui segala bentuknya; hak untuk bebas dari kerja paksa atau kerja wajib; hak untuk bebas berkeyakinan,

beragama serta menjalankan keyakinan atau agamanya tersebut; hak / untuk berserikat dan berkumpul secara damai; serta hak untuk bebas berpendapat dan atau menyatakan pendapat.

2.3. Hak untuk Diperbudak atau Diperhamba, Kerja Paksa atau Kerja Wajib

Tidak seorangpun dapat diperbudak atau diperhamba. Perbudakan, perhambaan, maupun perdagangan budak dalam bentuk apapun adalah dilarang. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 mengenai Kerja Paksa dan Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 mengenai Penghapusan Kerja Paksa. Selanjutnya ditetapkan bahwa:

- a. Perbudakan atau Perhambaan perdagangan budak dan perdagangan wanita adalah dilarang. Larangan tersebut juga meliputi segala bentuk perbudakan.
- b. Tidak seorangpun dapat diwajibkan untuk melakukan kerja paksa atau kerja wajib. Setiap bentuk kerja paksa sebagai alat penekanan politik, alat pengerahan untuk tujuan pembangunan, alat mendisiplinkan pekerja, hukuman atas keterlibatan dalam pemogokan maupun sebagai suatu tindakan, diskriminasi adalah dilarang.

2.4 Hak untuk Bebas Berkeyakinan, Beragama serta Menjalankan Keyakinan atau Agama

Setiap orang (dalam hal ini pekerja) berhak atas kebebasan dalam menganut keyakinan maupun agama tertentu, serta menjalankan peribadatan terkait dengan keyakinan atau agamanya tersebut. Kebebasan ini dapat dilaksanakan secara perorangan maupun berkelompok, di tempat umum maupun tertutup. Pembatasan atas kebebasan berkeyakinan atau beragama beserta kegiatan ibadah, penataan, pengamalan maupun pengajarannya hanya dapat dilakukan berdasarkan ketentuan hukum untuk tujuan perlindungan terhadap keamanan, ketertiban, kesehatan, maupun moral

masyarakat, atau dalam rangka perlindungan hak-hak dan kebebasan mendasar orang lain.

Pengaturan mengenai pelaksanaan hak tersebut di atas terdapat dalam DUHAM, Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik, dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Khusus bagi pekerja, ketentuan-ketentuannya ditetapkan sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi apapun, termasuk diantaranya adalah diskriminasi berbasis keyakinan/agama.
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha tanpa diskriminasi (termasuk jika hal tersebut didasarkan pada keyakinan/agama pekerja)
- c. Pekerja berhak atas kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh keyakinan atau agama yang dianutnya.
- d. Pengusaha dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar perbedaan keyakinan atau agama, maupun dalam hal pekerja yang bersangkutan menjalankan ibadah sesuai perintah keyakinan atau agamanya tersebut.

2.5. Hak untuk Berserikat dan Berkumpul secara Damai serta Hak untuk Bebas Berpendapat dan atau Menyatakan Pendapat

Kedua pasang hak tersebut erat kaitannya dengan tanggungjawab negara untuk memfasilitasi pemenuhan kepentingan-kepentingan warga negaranya, baik secara perorangan maupun kelompok. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa kepentingan perorangan maupun kelompok orang dalam masyarakat memiliki keunikan tersendiri. Kepentingan-kepentingan tersebut mungkin tidak dapat terpenuhi sepenuhnya melalui pencapaian tujuan bersama suatu negara. Oleh karenanya, maka perserikatan atau perkumpulan (melalui bermacam bentuk maupun tujuannya) merupakan lembaga alternatif selain negara yang dapat melindungi, memperjuangkan atau membela kepentingan-kepentingan yang lebih khusus sifatnya. Bagi pekerja, hak untuk berserikat dan berkumpul dapat diwujudkan melalui Serikat Pekerja.

Sedangkan hak untuk bebas berpendapat dan atau menyatakan pendapat direalisasikan melalui berbagai kegiatan keserikatpekerjaan (termasuk mogok) atau lembaga/ kerjasama dan kemitraan (LKS Bipartit, LKS Tripartit, serta Dewan Perusahaan).

Ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai hak-hak tersebut adalah DUHAM, Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik, Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, UU No. 18 Tahun 1956 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 mengenai Hak untuk Berserikat dan Berunding Bersama, Keppres No. 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Pada prinsipnya, pekerja memiliki sejumlah hak terkait dengan kebebasan berserikat dan berkumpul secara damai serta hak untuk bebas berpendapat dan atau menyatakan pendapat sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja berhak mendirikan Serikat Pekerja.
- b. Serikat Pekerja dibentuk oleh sekurang-kurangnya sepuluh orang pekerja.
- c. Pendirian Serikat Pekerja harus dilakukan atas kehendak bebas pekerja tanpa adanya campur tangan atau tekanan dari pengusaha, pemerintah, partai politik, maupun pihak-pihak lainnya.
- d. Serikat Pekerja yang telah terbentuk mencatatkan diri ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan menerima nomor bukti pencatatan.
- e. Setiap pekerja berhak menjadi anggota Serikat Pekerja.
- f. Serikat Pekerja harus membuka kesempatan bagi tiap pekerja yang ingin menjadi anggota tanpa diskriminasi.
- g. Serikat Pekerja berhak menghimpun dan mengelola dana untuk melaksanakan fungsinya, serta mempertanggungjawabkan penggunaan dana tersebut

- h. Serikat Pekerja berhak menjadi pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, mewakili, pekerja dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan maupun dalam lembaga kerja sama/kemitraan.
- i. Hak atas perlindungan terhadap tindakan-tindakan anti Serikat Pekerja yang dilakukan oleh pengusaha maupun pihak lainnya.
- j. Hak bagi pengurus Serikat Pekerja untuk menjalankan aktivitas keserikatpekerjaan dalam jam kerja, sebagaimana telah disepakati oleh Serikat Pekerja dan pengusaha, dan atau telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- k. Pekerja berhak untuk berpendapat dan menyatakan pendapat melalui Serikat Pekerja maupun lembaga-lembaga kerjasama atau kemitraan lainnya.
- l. Pekerja dan Serikat Pekerja berhak untuk melakukan mogok (yang sah).
- m. Tiap pekerja berhak untuk menolak ajakan untuk melakukan mogok (yang sah) dari pekerja atau Serikat Pekerja lain.
- n. Siapapun dilarang menghalang-halangi pekerja maupun Serikat Pekerja untuk melaksanakan hak mogok kerja (yang sah, tertib, dan damai)
- o. Pekerja maupun Serikat Pekerja berhak atas perlindungan-perlindungan tertentu saat melakukan mogok (yang sah).

Di Indonesia terdapat pengaturan yang lebih khusus dimana hal tersebut dinyatakan dalam bentuk pembatasan-pembatasan berupa:

- a. Asas Serikat Pekerja tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan DUD 1945.
- b. Seorang pekerja tidak boleh menjadi anggota di lebih dari satu Serikat Pekerja yang berbeda dalam satu perusahaan.
- c. Pekerja dengan jabatan tertentu yang dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh menjadi pengurus Serikat Pekerja di perusahaan terkait.
- d. Dikecualikan dan diatur secara khusus tentang pelaksanaan hak untuk berserikat dan berkumpul bagi angkatan bersenjata, polisi, dan pejabat administrasi publik.

- e. Apabila kebebasan untuk menyatakan pendapat dilakukan di tempat umum, maka pekerja/Serikat Pekerja harus mematuhi ketentuan hukum yang mengatur pelaksanaan kebebasan tersebut secara khusus.
- f. Mogok kerja yang dibenarkan adalah mogok kerja yang sah, yaitu yang memenuhi persyaratan tertentu.
- g. Apabila mogok kerja dilakukan tanpa pemberitahuan secara tertulis kepada pengusaha atau instansi ketenagakerjaan terkait, pengusaha sementara waktu berhak melarang pekerja yang mogok untuk berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau bahkan di lokasi perusahaan; dalam rangka penyelamatan alat produksi dan aset perusahaan publik.

Dimungkinkan adanya pembatasan-pembatasan tertentu terhadap kebebasan untuk berpendapat atau menyatakan pendapat berserikat atau berkumpul secara damai sepanjang hal tersebut dilakukan melalui hukum yang berlaku. Adapun alasan pembatasan tersebut umumnya menyangkut pertimbangan berupa penghormatan terhadap hak atau nama baik orang lain, keamanan nasional, ketertiban atau kesehatan/moral umum.

3. Kesimpulan

Bentuk perlindungan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan dapat berupa:

- Larangan bagi pengusaha untuk mengganti pekerja yang mogok kerja dengan pekerja lain dari luar perusahaannya.
- Pekerja yang mogok kerja dalam rangka menuntut hak-hak normatip yang dilanggar, pengusaha berhak untuk tetap mendapat upahnya.
- Penegakkan hukum HAM menurut pasal 71 dan pasal 72 Undang-undang No. 39 tahun 1999 bahwa pemerintah wajib bertanggung jawab, melindungi, menegakkan dan memajukan Hak Asasi Manusia dalam penegakan itu meliputi implementasi yang efektif dalam ruang lingkup hukum Hak Asasi Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arie Siswanto, 2002, *Hukum Persaingan Usaha*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Huala Adolf dan A. Chandrawulan, 1995, *Masalah-Masalah Hukum Dalam Perdagangan Internasional*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ida Bagus Wyasa Putra, 2000, *Aspek-Aspek Hukum Perdata Internasional Dalam Transaksi Bisnis Internasional*, Refika Aditama, Bandung.
- John H Jackson and William J. Davey, 2008, *Legal Problems of Economics International, Cases, Materials and Tax (2nd Edition)*, Available from : http://library.usu.ac.id/index.php/component/journals/index.php?option=com_journal_review&id=4853&task=view
- Johnny Ibrahim, 2007, *Hukum Persaingan Usaha : Filosofi, Teori dan Implikasi Penerapannya di Indonesia*, Bayu media, Malang.
- Moch Isnaeni, 2008, *Mengenal Hukum Persaingan Usaha (berdasarkan UU No. 5 Tahun 1999)*, Laros, Bandung.
- Reid M. Bolton, 2011, *Anti-Dumping and Distrust: Reducing Anti-Dumping Duties under the W.T.O. through Heightened Scrutiny*, Available from : <http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1398&context=bjil>
- Sukarmi, 2002, *Regulasi Anti-dumping Di Bawah Bayang-Bayang Pasar Bebas*, Sinar Grafika, Bandung.