

Hak Azasi Manusia Bidang Ketenagakerjaan

Oleh: Suryadhi J. Putranto

Pendahuluan

Hak azasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal, langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun.

Pengertian ini merupakan salah satu formulasi yang dijadikan konsiderans dalam UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia.

Sedangkan, aspek-aspek Hak Azasi Manusia yang diatur dalam UUD 1945, adalah sebagai berikut:

- hak untuk hidup (Pasal 28A)
- hak membentuk keluarga (Pasal 28B)
- hak mengembangkan diri (Pasal 28C)
- hak mendapatkan pengakuan yang sama dihadapan hukum (Pasal 28D)
- hak kebebasan memeluk agama (Pasal 28E)
- hak untuk berkomunikasi (Pasal 28F)
- hak mendapat perlindungan diri pribadi (Pasal 28G)
- hak hidup sejahtera lahir dan batin (Pasal 28H)
- hak perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan HAM adalah tanggung jawab negara/pemerintah (Pasal 28I)

- hak berkewajiban menghargai hak orang dan pihak lain serta tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan UU (Pasal 28J).

Dari kesepuluh ketentuan pasal dalam UUD 1945 tersebut, HAM Bidang Ketenagakerjaan termasuk didalam Hak Untuk Hidup (Pasal 28A UUD 1945), disamping HAM bidang Pengelolaan Lingkungan Hidup, HAM bidang Kesejahteraan Sosial, HAM bidang Pangan, dan HAM bidang Kesehatan.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Selanjutnya, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Sedangkan perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

II. Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan, menurut Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003, adalah:

- memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

III. Ruang Lingkup

Pembicaraan tentang Hak Azasi Manusia bidang ketenagakerjaan mencakup hal-hal yang berkaitan erat dengan HAM bidang ketenagakerjaan, yaitu:

- A. Hubungan kerja (Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit)
- B. Perjanjian Kerja (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama)
- C. Perselisihan Hubungan Industrial (Mogok Kerja, Penutupan Perusahaan, Pemutusan Hubungan Kerja)
- D. Kesejahteraan Pekerja/Buruh
- E. Pengawasan Ketenagakerjaan

IV. Hubungan Kerja

Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. (Pasal 1 Angka 15 UU 13 Tahun 2003).

Hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja, adalah:

A. Hubungan Industrial

Adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

B. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

C. Lembaga Kerjasama Bipartit

Adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

D. Lembaga Kersama Tripartit

Adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.

V. Perjanjian Kerja

Yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja, adalah:

A. Peraturan Perusahaan

Adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

B. Perjanjian Kerja Bersama

Adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau poerkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

VI. Perselisihan Hubungan Industrial

Adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Hal-hal yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial, adalah:

A. Mogok Kerja

Adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

B. Penutupan Perusahaan

Adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

C. Pemutusan Hubungan kerja

Adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

VII. Kesejahteraan pekerja/buruh

Adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang berseifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

VIII. Pengawasan Ketenagakerjaan

Adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

IX. Kebebasan Untuk Mendapatkan Pekerjaan

Dengan mendasarkan pada UUD 1945, yaitu Pasal 28A yang menjadi pangkal/payung hukum atas dihormatinya HAM, dinyatakan bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Dasar dari pembangunan ketenagakerjaan adalah Pancasila dan UUD 1945.

Salah satu aspek hak azasi manusia, adalah terdapatnya hak untuk mendapatkan pekerjaan/hak untuk bekerja, dan atas

pekerjaannya tersebut, manusia berhak atas imbalan atas pekerjaan dan berhak mendapatkan perlakuan adil dalam hubungan kerja (Pasal 28D Ayat 2 UUD 1945).

Orang yang bekerja, di Indonesia terdiri dari orang yang bekerja di sektor pemerintah, biasa disebut pegawai negeri (PNS dan Anggota TNI/Polri), dan pegawai swasta, biasa disebut buruh/pekerja.

Pada kesempatan ini, pembicaraan diatas difokuskan kepada bekerja/pekerjaan disektor swasta, atau populer disebut bidang ketenagakerjaan.

Antara lain, disebutkan dalam pengertian ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja (Pasal 1 Angka 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Berikutnya, pengertian tenaga kerja, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 Angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003), diharapkan akan memberi ketegasan batasan tentang modal awal bahwa pekerja/buruh akan berkontribusi disektor riil dan hidup sejahtera.

Kemudian, yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pihak lain yang menjadi partner/mitra pekerja/buruh, adalah pemberi kerja, dimaksudkan adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka 4 UU Nomor 13 Tahun 2003), merupakan penentu faktor keseimbangan terhadap apa-apa yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh.

Sedangkan pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas azas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah, hal ini dinyatakan dalam Pasal 3 UU Nomor 13 Tahun 2003, ini merupakan peran pemerintah dalam memfasilitasi terhadap keserasian hubungan fungsional antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

X. Penutup

A. Sehubungan dengan hal-hal ketenagakerjaan, yang secara selintas telah diterangkan dimuka, berikut ini terdapat ketentuan yang mempunyai makna tentang adanya kebebasan mendapatkan pekerjaan, adalah arti

penting pernyataan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003).

- B. Hal lain yang menandakan adanya unsur kebebasan dalam memperoleh pekerjaan, adalah pernyataan Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003, yaitu bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- C. Kedua hal tersebut diharapkan secara nyata harus dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari para pekerja/buruh dengan segala fasilitasi pemerintah melalui regulasi dalam bidang ketenagakerjaan yang ada sebagai daya upaya demi terwujudnya perlindungan hak azasi manusia dalam bidang ketenagakerjaan.
- D. Selanjutnya, terjaminnya hak azasi manusia bidang ketenagakerjaan dapat dilihat dari seberapa jauh tingkat keterkaitan dan terimplementasinya antara tujuan pembangunan ketenagakerjaan dengan unsur-unsur HAM ketenagakerjaan, yaitu Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Perselisihan Hubungan Industrial, Kesejahteraan Pekerja/Buruh serta Pengawasan Ketenagakerjaan.*****