

HAK ASASI MANUSIA DAN KEADILAN SOSIAL DALAM HUBUNGAN KERJA

Azzahra Citra Larasati

UIN Walisongo Semarang

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 2023

Revised September 2023

Accepted September 2023

Available online September 2023

Kata Kunci:

HAM, Keadilan Sosial, Hubungan Kerja



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

ABSTRAK

Hak asasi manusia merupakan seperangkat hak yang melekat pada alam dan eksistensi manusia sebagai makhluk tuhan yang maha esa pemberiannya harus dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum dan pemerintahan, dan semua orang untuk kehormatan dan perlindungan harga diri manusia. Oleh karena itu, manusia adalah makhluk tuhan yang maha esa. selesaikan tugasmu dan pelihara alam semesta dengan penuh pengabdian tanggung jawab atas kebahagiaan manusia dan hak asasi manusia merupakan hak asasi manusia yang mendasar bersifat universal dan abadi dan oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan dan tidak boleh diabaikan, dikurangi atau ditarik kembali. Hak pekerjaan dan hak atas pekerjaan adalah hak asasi manusia. melindungi dan menghormati hak-hak ini penting untuk dilakukan mencapai taraf hidup yang layak. pendapatan tenaga kerja harus tersedia dengan baik, sehingga berdampak positif pada

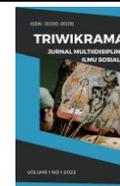
keberlanjutan hidup dan tanpa diskriminasi. Kemanfaatan umum harus dicari dan dibangun oleh negara sebagai kebutuhan mutlak yang menunjang tercapainya kesejahteraan masyarakat itu. Konon katanya, seseorang akan sejahtera jika tidak lagi mengalami kelaparan. Kemiskinan, kecemasan tentang masa depan, ketakutan dan penindasan, diperlakukan secara adil, merasa aman, dan mampu hidup sesuai cita-cita dan nilai-nilainya, kebebasan untuk mencapai tujuan pribadi dan sosial. dan mungkin kembangkan keterampilan dan kreativitas anda.

correnpondence : azzahraetra@gmail.com

Pendahuluan

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan masyarakat yang adil dan beradab. Konsep HAM tidak hanya terbatas pada perlindungan individu dari penyalahgunaan kekuasaan negara, tetapi juga melibatkan prinsip-prinsip keadilan sosial dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja. Keadilan sosial dalam hubungan kerja mengacu pada upaya untuk memastikan bahwa semua pekerja memiliki akses yang setara terhadap peluang, perlindungan, dan manfaat di tempat kerja, tanpa diskriminasi berdasarkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, ras, agama, atau status sosial-ekonomi.

Pentingnya HAM dan keadilan sosial dalam hubungan kerja adalah landasan bagi pembentukan lingkungan kerja yang adil, inklusif, dan berkelanjutan. Hak-hak dasar seperti hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, serta perlindungan dari diskriminasi dan



pelecehan di tempat kerja merupakan komponen krusial dalam menjaga martabat setiap pekerja. Melalui pengakuan dan implementasi HAM dalam dunia kerja, kita dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki peluang yang sama untuk berkembang dan memberikan kontribusi kepada masyarakat, menciptakan masyarakat yang lebih adil dan berkeadilan secara sosial dan ekonomi. Dalam konteks ini, penelitian dan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara HAM dan keadilan sosial dalam dunia kerja menjadi sangat penting dalam upaya kita untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, khususnya kajian tentang data sekunder diperoleh melalui penelitian referensi.

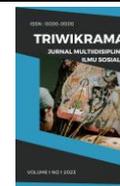
Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen hukum dasar, yaitu undang-undang yang relevan dengan hak asasi manusia dan dokumen hukum sekunder berupa dokumen dan pendapat ahli terkait dengan permasalahan tersebut. Data yang terkumpul dianalisis secara sistematis analisis kualitatif, khususnya berdasarkan tentang nilai, kualitas dan kondisi data mengambil dengan kata lain, pencarian kebenaran dalam penelitian ini didasarkan dan diukur dengan kualitas, nilai dan keadaan data yang bersangkutan.

Hak asasi manusia dalam hubunga kerja

Definisi hak asasi manusia

Banyak perbedaan pendapat mengenai hak asasi manusia dibawah ini adalah penjelasan berbeda perspektif hak asasi manusia.meskipun ada perbedaan dalam sudut pandang ini pada dasarnya dia punya prinsip sama.

1. Mariam budiardjo hak asasi manusia adalah hak untuk dimiliki oleh manusia telah memperoleh dan dibawa saat lahir dan kehadirannya dalam kehidupan manusia.benar itu ada pada manusia tanpa perbedaansuku, ras, agama, kelas sosial, jenis kelamin,karena bersifat mendasar dan universal.basis dari semua hak asasi manusia adalah segalanya setiap orang harus memiliki kesempatan mengembangkan sesuai dengan bakat dan cita-cita .(mariam budiardjo, 1982, 120)
2. Thomas jefferson hak asasi manusia pada dasarnya adalah kebebasan rakyat yang tidak diberikan oleh negara.kebebasan ini berasal dari tuhan yang melekat dalam keberadaan setiap individu manusia. Pemerintah dibentuk untuk melindungi dan menegakkan hak asasi manusia (majalah what is democracy, 8)
3. Deklarasi universal hak asasi manusia dalam akuntansi untuk deklarasi ini menyatakan bahwa hak asasi manusia adalah hak alamiah yang diterima setiap orang karna berkah dan karunia tuhan, seluruh alam,kenyataan tidak dapat dipisahkan dari sifat manusia.jadi setiap orang mempunyai hak untuk hidup martabat, kebebasan, keamanan dan kebahagiaan pribadi. (majalah what is democracy, 20)
4. Para filosof auflarung abad 17 dan 18 hak asasi manusia adalah hak yang alamiah dan diberikantuhan adalah milik seluruh umat manusiadan perusahaan tidak dapat mencabutnya serta pemerintah.
5. Ketetapan mpr-ri nomor xvii/mpr/1998 hak asasi manusia adalah hak dasar melekat pada sifat manusia alami, universal dan abadi sebagai anugerah tuhan yang maha kuasa bekerja untuk memastikan kelangsungan hidup,kemandirian, pembangunan manusia dan masyarakat yang tidak dapat diganggu gugat dan diabaikan oleh semua orang.



Hubungan kerja dalam perspektif hak asasi manusia

Perspektif pekerja dalam memandang hubungan kerja adalah perspektif hak asasi manusia (ham). Dari sudut pandang pekerja, pemenuhan hak asasi manusia harus diberikan kepada seluruh pekerja tanpa membedakan pekerja dengan hubungan kerja tetap atau pekerja dengan hubungan kerja yang fleksibel berdasarkan prinsip non-diskriminasi. Perlindungan hukum terhadap pekerja diberikan karena adanya keamanan dan keberlanjutan kerja menjadi terancam akibat penerapan fleksibilitas hubungan kerja.

Hak asasi manusia (ham) adalah hak-hak dasar atau hak-hak pokok yang disandang manusia sejak saat itu lahir sebagai anugerah dari tuhan. Hak asasi manusia secara harafiah berarti hak seseorang memilikinya semata-mata karena dia adalah manusia. Hak asasi manusia merupakan suatu hak yang dimiliki oleh setiap manusia sama atau sama dengan yang dimiliki yang lain. Hak asasi manusia merupakan hak yang tidak dapat dicabut. Hak asasi manusia adalah hak yang bersifat universal dalam arti semua manusia adalah pemegang hak asasi manusia. Hak asasi manusia menjadi dasar bagi lahirnya hak-hak yang lain.

Penghargaan terhadap hak asasi manusia (ham) di tempat kerja termuat dalam konvensi dasar international labour organizations (ilo). Konvensi dasar ilo mengenai hak-hak dasar di tempat kerja terdiri dari 8 (delapan) konvensi ilo yang terbagi dalam 4 (empat) kelompok sebagai berikut:

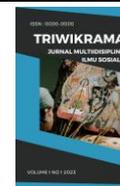
- a. Kebebasan berserikat (konvensi ilo nomor 87 dan nomor 98).
- b. Penghapusan diskriminasi (konvensi ilo nomor 100 dan nomor 111).
- c. Penghapusan kerja paksa (konvensi ilo nomor 29 dan nomor 105).
- d. Penghapusan pekerja anak (konvensi ilo nomor 138 dan nomor 182).

Hak atas upah

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan guna memenuhi penghidupannya layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud dengan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak adalah besarnya penghasilan atau penghasilan pekerja dari hasil bekerja sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, maka ditemukan prinsip-prinsip hukum pengupahan sebagai berikut:

- a. Hak atas upah timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir padasaat terputusnya hubungan kerja (pasal 2 peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah).
- b. Pengusaha selaku pemberi kerja dilarang melakukan diskriminasi dalam pengupahan bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama (pasal 3 peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah).
- c. Pengusaha selaku pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur (pasal 85 ayat (3) undang-undang ketenagakerjaan).
- d. Pengusaha selaku pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur (pasal 85 ayat (3) undang-undang ketenagakerjaan).
- e. Pengusaha selaku pemberi kerja dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (pasal 90 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan).
- f. Upah tidak dibayarkan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya (pasal 93 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan).



- g. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan ketentuan upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (pasal 94 undang-undang ketenagakerjaan).
- h. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (pasal 95 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan).
- i. Pengusaha selaku pemberi kerja yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda sebesar persentase tertentu dari upah yang diterima pekerja (pasal 95 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan).
- j. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak normatif lainnya dari pekerja merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya (pasal 95 ayat (4) undang-undang ketenagakerjaan).
- k. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (pasal 96 undang-undang ketenagakerjaan).

Perlindungan hak asasi manusia dalam hubungan kerja

Secara yuridis pasal 5 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang merupakan hak dan hak setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan keyakinan politik dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk pengobatannya hal yang sama juga terjadi pada penyandang disabilitas. Sedangkan pasal 6 mensyaratkan: pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa diskriminasi gender, etnis, ras, agama, warna kulit, dan keyakinan politik (khakim, 2003:60).

Keadilan sosial dalam ketenagakerjaan

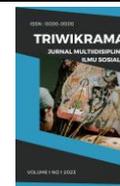
Definisi keadilan sosial

Keadilan sosial adalah salah satu bentuk keadilan. Demikian juga hukum, konsep keadilan telah banyak dikemukakan oleh para ahli menurut masing-masing punya sudut pandangnya masing-masing, tapi substansinya soal sikap akhlak yang benar berkaitan dengan hubungan antar manusia dalam kehidupan bersama dalam masyarakat atau negara. Konsep keadilan dapat dieksplorasi dari makna kebahasaan aslinya, karena merupakan hakikat keadilandimulai dari makna dalam bahasa. Dalam kamus besar bahasaindonesia (kbbi), keadilan merupakan kata sifat yang menerangkan suatu kata benda atau kata ganti yang memiliki tiga arti. Pertama, bobot yang sama; tidak beratbersebelahan; tidak memihak. Kedua, berpihak pada apa yang benar; tunggupa kebenaran. Ketiga, dengan benar; tidak sembarangan.⁶ secara linguistik bahasa inggris, kata-kata yang memiliki arti yang sama atau setidaknya mirip kata adil adalah kewajaran atau kewajaran. Artinya adil atau benar secara moral. keadilan memiliki tiga dari lima arti berikut. Pertama, itu berarti perilaku atau perlakuan yang adil dan benar secara moral. Kedua, sistem hukum menghakimi atau menghukum orang. Ketiga, seseorang yang menjadi hakim di pengadilan.

Keadilan sosial dalam konteks hubungan kerja

Dalam konteks hubungan kerja, keadilan sosial memiliki peran penting dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja terpenuhi dan mereka diperlakukan dengan adil dan layak. Berikut adalah beberapa hal yang berkaitan dengan keadilan sosial dalam hubungan kerja:

- Peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan menerapkan perlakuan adil di perusahaan, diharapkan tingkat perpindahan tenaga kerja, tingkat ketidakhadiran, dan tingkat kesalahan dalam produksi dan administrasi akan menurun



- Peningkatan loyalitas, moral, dan kepuasan kerja pekerja. Penerapan perlakuan adil di tempat kerja akan meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja pekerja
- Meningkatkan kepuasan para pelanggan dan volume penjualan. Penerapan perlakuan adil di tempat kerja akan meningkatkan kepuasan pelanggan dan secara otomatis meningkatkan volume penjualan
- Risiko pengaduan terhadap praktek diskriminasi di perusahaan akan berkurang dan menjadi hilang
- Terciptanya hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan melalui pengaturan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama di tempat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja (pk), peraturan perusahaan (pp), atau perjanjian kerja bersama (pkb)
- Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan kerja di Indonesia
- Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh
- Prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja, seperti non-diskriminasi, jaminan sosial, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, dan lain-lain, perlu diterapkan dalam hubungan kerja untuk memastikan keadilan sosial bagi pekerja

Dari beberapa hal di atas, dapat disimpulkan bahwa keadilan sosial dalam hubungan kerja berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja dan penerapan perlakuan yang adil dan sama bagi seluruh pekerja tanpa membedakan status pekerja. Dengan menerapkan prinsip-prinsip keadilan sosial dalam hubungan kerja, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, loyalitas, moral, dan kepuasan kerja pekerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis.

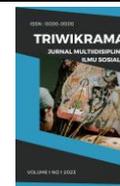
Analisis hubungan antara hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan

Hubungan antara hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja

Hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Berikut adalah beberapa hubungan antara hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja:

- Hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja berkaitan dengan hak-hak sosial, ekonomi, dan budaya yang relevan dengan hubungan kerja, seperti hak atas pekerjaan, hak atas upah, dan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
- Hak asasi manusia juga dapat digunakan sebagai dasar untuk praktik pekerjaan sosial dalam mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja
- Prinsip-prinsip hukum hak asasi manusia dapat diterapkan untuk memberikan perlindungan hak-hak pekerja, terutama pekerja perempuan, dalam hubungan kerja
- Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam hubungan kerja, di mana terlibat dua pihak yang sekaligus memiliki hak dan kewajiban
- Perlindungan hukum dan hak asasi manusia juga dapat diberikan kepada pekerja kontrak (outsourcing) untuk mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja

Dengan demikian, hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja saling terkait dan harus diterapkan secara seimbang untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.



Hubungan antara hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja

Hubungan antara hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- Hak ekonomi, sosial, dan budaya memiliki relevansi yang sangat besar dengan hukum ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hak asasi manusia dalam konteks ketenagakerjaan sangat penting untuk mewujudkan keadilan sosial.
- Hak asasi manusia, termasuk hak atas pekerjaan, hak atas upah, dan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, merupakan bagian dari keadilan sosial dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja merupakan upaya untuk mewujudkan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan.
- Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam hubungan kerja, di mana terlibat dua pihak yang sekaligus memiliki hak dan kewajiban. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan hukum ketenagakerjaan juga merupakan implementasi dari prinsip-prinsip hak asasi manusia.
- Perlindungan hukum dan hak asasi manusia juga dapat diberikan kepada pekerja kontrak (outsourcing) untuk mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hak asasi manusia harus diterapkan secara adil dan merata bagi semua pekerja, termasuk pekerja kontrak.

Dengan demikian, hubungan antara hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan hubungan kerja sangat erat. Perlindungan hak asasi manusia dalam konteks ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan keadilan sosial bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja sangat penting untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi setiap orang. Hak asasi manusia merupakan hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk tuhan yang maha esa dan harus dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang. Keadilan sosial dalam hubungan kerja dapat diwujudkan melalui perlindungan ekonomis, perlindungan keselamatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberikan perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam. Pelanggaran hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti pekerja anak, diskriminasi gender, pekerja migran, dan pekerja kontrak. Oleh karena itu, perlindungan hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja harus diterapkan secara seimbang untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Saran

Dengan melakukan penelitian lebih lanjut tentang hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya perlindungan hak asasi manusia dan keadilan sosial dalam hubungan kerja serta memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih baik untuk mewujudkan keadilan sosial bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 03, 2023 pp. 110-120

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



Referensi

Joko, I. (n.d.). Hubungan kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan.

Majda, M. E. (2013). Dimensi-dimensi HAM. *Rajagrafindi Persada*, 377.

Mustari. (n.d.). Hak atas Pekerjaan atas Upah yang Seimbang.

Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (n.d.). Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja dalam Hubungan Kerja.

Sri, W. R. (n.d.). Tinjauan dari Aspek Historis dan Yuridis.