

ABSTRAK

Pada Ketetapan MPR No.XVII/1998 dan UUD 1945 (pasal 27 ayat 2 & pasal 28 D ayat 2) pemerintah Indonesia menaruh perhatian serius terhadap HAM, terutama pada keberadaan tenaga kerja karena setiap orang berhak untuk mendapatkan (i) pekerjaan, (ii) perlakuan adil dan (iii) kebebasan non deskriminatif atas dasar apapun. Pada era perkembangan seperti sekarang ini banyak terjadi perdagangan dan memperkerjakan anak, pelanggaran hak perempuan dan jeratan mekanisme hutang-piutang yang mengarah perbudakan. Ketiga hal terakhir ini bertentangan dengan instrumen internasional mengenai HAM yang telah diratifikasi (di Indonesia diantisipasi dan diatur dalam UU. No. 39/1999) dan LN. Tahun 1999 No. 165 serta TLN No. 3886 yang merupakan penjabaran konvensi ILO).

Dalam konteksnya dengan HAM di atas, hal yang perlu dipertanyakan adalah bagaimanakah transparansinya dalam masyarakat kita, terutama yang berhubungan dengan "kerja", berlaku baik dalam instansi pemerintah maupun swasta sesuai UU. No.13/2003.

ABSTRACT

On the Assembly assessment No.XVII/1998 and Constitution 1945 (the article 27 sub article 2 and article 28D sub article 2), Indonesian government pays seriously attention to the human rights, especially to the work force existence because everyone has a rights to have a job, (ii) fair treatment and (ii) non discriminative freedom based on nothing. At the developement era, there are too many human trades, trafficking , women right oppresed and the trick of economical reason toward to slavery. The last three items is the opposite matter to the international instrument regarding the ratified human rights (At Indonesia has been antisipated and arraged on the UU. No. 39/1999) and LN. Year 1999 No. 165 and TLN as the ILO convention description.

In the context within the human rights above, something that we have to be asked how is its transparancy on our society, especially the item's related to "the work" that is valid for the non and goverment institution according to UU. No. 13/2003.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Ketetapan MPR No. XVII/ tahun 1998 Pemerintah memberikan perhatian serius terhadap permasalahan Hak Asasi Manusia. Hal ini dapat dilihat dari beberapa keputusan Presiden RI dalam rangka pembentukan institusi bertanggung jawab yang berkaitan dengan HAM

HAM yang diamanatkan dalam UUD 1945 pasal 27 (2), bahwasanya setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, pasal 28 H (2) disebutkan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, martabat kehormatan maupun harta benda di bawah kekuasaannya serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan

untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu merupakan hak asasi. Kemudian pasal 28 I (2) bahwa setiap orang berhak bebas dari perilaku yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapat perlindungan terhadap kelakuan diskriminatif itu. Dalam instrumen nasional, HAM telah diratifikasi, dan bagi Indonesia juga telah direspon dengan mempunyai Undang-Undang tentang HAM, yaitu UU. No.19 tahun 1999 dimana UU tentang HAM tersebut bagi tenaga kerja (dituangkan pada berbagai jenis peraturan perundang-undangan) sebagai tindak lanjut konvensi ILO.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimanakah hak asasi manusia, penjabarannya dalam masyarakat terutama yang berhubungan dengan "kerja" karena dalam UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan : Setiap warga negara/orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri ataupun untuk masyarakat. Dimana pekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Karena banyak tentang HAM bagi tenaga kerja, maka permasalahan dibatasi terutama berkaitan dengan hubungan kerja yang lahir atas perjanjian kerja diantaranya adalah hak memperoleh keadilan, larangan diskriminatif, hak atas kebebasan pekerjaan perempuan serta hak anak yang terpaksa bekerja.

II. PEMBAHASAN

2.1 Atribut-atribut Hukum dan Dasar Hukum dari HAM

Alat perlengkapan Hukum dalam pembahasan HAM bagi tenaga kerja adalah UU Nomor 39/1999, konvensi internasional tentang Hak Ekonomi sosial dan budaya, UU Nomor 11/2005 pengesahan konvensi internasional, UU No. 12 tahun 2005 tentang penghapusan segala bentuk diskriminatif terhadap perempuan. Kemudian dikaitkan dengan konvensi ILO yang telah diratifikasi yaitu :

1. Konvensi Nomor 29 tahun 1930 tentang kerja paksa.
2. Konvensi Nomor 87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan Hak berorganisasi.
3. Konvensi Nomor 98 Tahun 1949 tentang hak berunding bersama.
4. Konvensi Nomor 100 tahun 1951 tentang pengupahan yang sama bagi pekerja laki dan perempuan.
5. Konvensi No. 105 Tahun 1957 tentang penghapusan kerja paksa.
6. Konvensi No. 111 Tahun 1958 tentang diskriminasi dalam pekerjaan/jabatan.
7. Konvensi No. 138 Tahun 1978 tentang usia minimum boleh bekerja.
8. Konvensi No. 182 Tahun 1999 tentang pelarangan pekerjaan terburuk untuk anak.

Sedangkan HAM bagi tenaga kerja yang dijabarkan dalam bentuk perundang-undangan :

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. UU Nomor 2/2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
3. UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja di luar negeri. UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja.
4. UU No.3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.
5. UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem jaminan sosial nasional.
6. UU Nomor 1/1970 tentang keselamatan kerja.
7. UU Nomor 23/2002 tentang perlindungan anak.

Sebagai pelaksanaan ketentuan-ketentuan tersebut secara diatur lebih lanjut dalam peraturan menteri atau perundang-undangan lain.

2.2 HAM bagi Tenaga Kerja

Kita mengenal macam-macam hak asasi sebagaimana yang terdapat dalam UU No. 39 tahun 1999, Hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri,

hak rasa aman, kesejahteraan, turut serta dalam pemerintahan, hak wanita dan anak. Dari jenis hak tersebut berkaitan dengan pekerjaan, maka hak-hak atas kebebasan pribadi dapat dibagi lagi meliputi : hak tidak diperbudak, hak bebas dari kerja paksa, hak bebas berkeyakinan, hak berserikat dan berkumpul secara damai, serta hak bebas berpendapat.

1. Hak untuk tidak diperbudak atau diperhamba, kerja paksa/wajib kerja

Sebagaimana yang tercantum dalam perundang-undangan: "tidak seorangpun bisa diperbudak/perhambaan atau dalam bentuk lain adalah dilarang". Bahwa bentuk yang lama ini telah tiada (dihapus), namun dalam masa modern sekarang ini timbul bentuk-bentuk baru seperti perdagangan manusia (utamanya perempuan dan anak). Tiap-tiap tahunnya jutaan manusia diperdagangkan untuk dipekerjakan secara paksa di tempat-tempat pelacuran, pertambangan, instansi militer, perkebunan menjadi pelayan/hamba di rumah-rumah atau berbagai jenis media perdagangan narkoba. Pada umumnya mereka itu terjatuh lewat bentuk-bentuk penipuan, kebohongan ataupun mekanisme hutang piutang, dari bentuk pelanggaran HAM. Khususnya yang menyangkut "kerja" negara, kita telah meralifikasi Konvensi ILO Nomor 29 tahun 1930 tentang kerja paksa. Demikian juga dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, melarang adanya kerja paksa dimana secara umum telah ditetapkan :

- a. perbudakan/perhambaan perdagangan wanita adalah dilarang.
- b. tidak seorangpun bisa diwajibkan untuk melakukan kerja paksa/kerja wajib.
- c. pembatasan waktu kerja terkait dengan hak atau waktu istirahat dapat berupa istirahat diantara jam kerja minimal istirahat mingguan, istirahat tahunan.

Selain itu terdapat hak pekerja untuk tidak bekerja dengan tetap menerima upah. Ketika yang bersangkutan istirahat (cuti) yang meliputi :

cuti panjang, cuti hamil, pekerja mengalami haid, selama maksimal 12 bulan berturut-turut, tidak bekerja pada hari libur resmi, jika pekerja bekerja melebihi waktu kerja (lembur) dari larangan-larangan itu, ada dimungkinkan pelaksanaan kerja paksa atau kerja wajib sepanjang memenuhi syarat-syarat :

- a. apabila pekerjaan yang ditugaskan merupakan bagian dari kewajiban umum warga negara.
- b. merupakan suatu kewajiban kemiliteran.
- c. didasarkan pada suatu keadaan darurat dan lain-lain.

2. Hak untuk Bebas dari Diskriminatif dan Hak Atas Keadilan.

Diskriminasi adalah suatu tindakan pembedaan perlakuan, pengecualian atau pembatasan yang berakibat mengurangi/menghapus kenikmatan pelaksanaan hak seseorang meliputi karena alasan : ras, agama, jenis kelamin, usia, cacat tubuh. Hal ini diatur dalam UU No. 34 Tahun 1999.

Berkaitan dengan hak-hak pekerja, maka untuk perlindungan terhadap mereka dilarang :

- a. diskriminasi di tempat-tempat kerja yaitu mencegah seseorang berhubungan dengan aspirasi profesi dan pribadi tanpa didasarkan prestasi yang dimiliki.
- b. Perlakuan yang sama tanpa unsur diskriminasi dari pengusaha.
- c. larangan diskriminasi guna memperoleh kesempatan kerja mengikuti pendidikan, jabatan. promosi.
- d. larangan diskriminasi dalam konteks pemutusan hubungan kerja karena perbedaan paham, agama/kepercayaan ras, suku dll.
- e. larangan bagi para penyandang cacat.

Terkait dengan hal tersebut di atas maka pembicaraan mengenai keadilan akan selalu berhubungan dengan HAM, terutama sekali, bagaimana penyelesaian masalah yang terjadi pada pelanggaran HAM, manakala seorang menuntut adanya

keadilan. Untuk itu sedapat mungkin dalam mendapatkan penyelesaian dan di antara penyelesaian bersifat pasti serta mengikat adalah penyelesaian melalui jalur hukum, makna hak keadilan yang diatur dalam UU ini (HAM) dan pemenuhan HAM seseorang. Sehingga tercipta adanya fairness yaitu rasa keadilan bagi setiap orang sesuai dengan mekanisme perundang-undangan yang berlaku.

Rasa keadilan yang berhubungan dengan masalah ketenaga kerjaan yang berhubungan dengan HAM, dapat berupa :

- a. Jaminan pemenuhan atas hak sebagai pekerja
- b. Bilamana ada permasalahan terkait dengan kerja tidak berakibat merugikan pekerja.

Pada UU No. 2 Tahun 2004 di diatur tentang hak apabila terjadi perselisihan perburuhan terkait dengan hubungan industrial, ada 4 (empat) jenis perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja. Dari permasalahan perselisihan ini dalam berbagai instrumen HAM. (terutama dalam menempatkan tempat yang sangat penting terkait dengan hak atas keadilan, pasal 11 ayat 2 UU HAM) menyatakan :

“Setiap orang yang dituduh melakukan tindak pidana, berhak dianggap tidak bersalah, sebelum orang itu dibuktikan kesalahannya menurut hukum”.

3. Hak Perempuan dan Hak Anak-Anak Terpaksa Bekerja

Perlindungan atas pekerja ditujukan pula untuk meningkatkan harkat maupun martabat serta harga diri tenaga kerja. Oleh karena itu penegakan HAM di tempat kerja juga diberikan tanpa adanya diskriminasi yang didasarkan pada jenis kelamin, tentu hal ini berkaitan dengan bagaimana pekerja perempuan itu sendiri, sebab pada era/saat sekarang ini tidak sedikit perempuan yang terlibat langsung/ikut serta dalam hubungan

industrial, dimana ada ketimpangan pada masa lalu, sebab hanya laki-lakilah yang berkecimpung di dunia kerja, namun saat sekarang justru fenomena menunjukkan banyak perempuan yang memegang posisi kerja pada jenis pekerjaan yang beraneka ragam.

Untuk itu kita tidak bisa lepas dari sifat kodrat perempuan dimana terdapat beberapa hak khusus berupa perlindungan yang hanya ada pada perempuan sebagai pekerja meliputi :

- a. Kodrat kaum perempuan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi.
- b. Perlindungan peran perempuan dalam lapangan pekerjaan.
- c. Perlindungan persamaan perlakuan sosial dalam hubungan kerja.

Perlindungan-perlindungan ini sama dengan sebagaimana yang diatur dalam pasal 49 UU No. 39 Tahun 1999 dimana disebutkan bahwasanya perempuan berhak memilih dan dipilih diangkat dalam pangkat, jabatan, profesi sesuai dengan persyaratan perundang-undangan & berhak mendapat perlindungan hukum dalam pelaksanaan pekerjaan itu.

Dalam UU Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan beberapa hal :

- a. Memperoleh/cuti istirahat haid dengan tetap mendapat upah.
- b. Waktu istirahat hamil, keguguran, dapat diperpanjang dengan keterangan dokter.
- c. Perempuan dalam keadaan menyusui diberikan waktu secukupnya, demi kepentingan anak.

Selain mengupayakan perlindungan dan peningkatan peran serta perempuan di tempat kerja terdapat juga perlindungan yang berupa larangan :

- a. Mempekerjakan kaum perempuan pada malam hari.
- b. PHK dengan alasan bahwa pekerja perempuan tersebut menikah, hamil atau bersalin. Hal ini tercantum dalam

UU No. 13/2003, hal ini dimaksudkan bukan untuk menghambat karir bagi pekerja perempuan.

Guna menghindari diskriminasi di tempat kerja, pemberian kesempatan kerja karir diberikan secara adil baik dalam pelatihan, pengupahan dan lain-lain yang terkait dengan hubungan industrial.

Sedangkan mengenai hak anak-anak terpaksa bekerja. Kita ketahui hampir di seluruh muka bumi ini ada terutama bagi negara-negara yang baru berkembang, tentu hal ini menjadi perhatian khusus dunia termasuk negara yang sedang berkembang dikarenakan hak-hak anak banyak yang dilanggar, dimana hak anak yang dengan keterbatasan & kerentanan, kenyataannya banyak yang dilanggar, untuk itu hak anak yang dengan keterbatasannya perlu mendapat perlindungan hukum tidak saja saat dia tumbuh, berkembang bahkan sejak dalam keharnilan berhak mendapatkan perlindungan agar menjadi manusia yang berkualitas.

Dalam pasal 52 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM disebutkan bahwa :

- a. setiap anak berhak atas perlindungan orang tua, keluarga, masyarakat dan negara.
- b. hak anak adalah HAM. Hak ini diakui dan dilindungi oleh hukum sejak dalam kandungan.

Hak anak-anak dilindungi karena statusnya sebagai anak yang masih di bawah umur. Juga diatur dalam pasal 24 Konvenan internasional tentang hak-hak sipil & politik. Organisasi buruh internasional memandang bahwa kondisi pekerja anak di dunia sangat memprihatikan, terlebih-lebih dengan maraknya eksploitasi terhadap pekerja anak, baik yang mengandung unsur ekonomi maupun yang mengarah ke unsur seksual. UU No. 23 Tahun 2002 tentang perlindungan anak menyebutkan bahwa setiap anak berhak untuk hidup, tumbuh, berkembang & berpartisipasi secara wajar

sesuai dengan harkat maupun martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Dalam pasal 64 UU HAM telah diatur tentang perlindungan anak terhadap eksploitasi pada kegiatan ekonomi, serta terhadap setiap pekerjaan yang bisa membayakan dirinya, halmana dapat mengganggu pendidikan kesehatan fisik, moral, kehidupan sosial, dan mental spiritualnya.

Karena tidak mudah menghapus pekerja anak dengan alasan ekonomi maka PBB melalui ILO dan Unicef memberikan perlindungan bagi anak yang berkerja. Slam pasal No. 68 UU dan No. 13 tahun 2002 disebutkan bahwasannya pengusaha dilarang mempekerjakan anak-anak, akan tetapi dengan beberapa pengecualian dan persyaratan khusus sebagaimana yang tercantum dalam pasal 66 UU No. 23 tahun 2002. Perlindungan khusus bagi anak yang dieksploitasi secara ekonomi atau seksual diatur melalui pasal 59 yang merupakan kewajiban dan tanggungjawab pemerintah dan masyarakat.

Larangan dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak telah diratifikasi dengan UU No. 1 Tahun 2002 dimana jenis pekerjaan tersebut adalah perbudakan, perdagangan anak, bentuk kerja paksa, pekerjaan yang dilarang dan pekerjaan yang berisiko tinggi dan dapat membahayakan bagi anak. Pada Keputusan Mentrans No.Kep-235/Men/2003 mengenai larangan pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, kimia serta pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan berbahaya/konstruksi berat, termasuk juga pekerjaan yang membayakan moral seperti bekerja di bar, panti pijat, lokalisasi prstitusi, miras, dan perangsang seksualitas.

Pembatasan ini bertujuan mencegah anak-anak terpaksa bekerja dan agar jangan melanggar hak-hak dasar anak, karena hal itu bisa mengancam bahagian, keselamatan jiwa, tumbuh kembang anak serta hal-hal lainnya yang menghalangi mereka untuk mengenyam pendidikan terbaik bagi anak.

III. PENUTUP

3.1 Simpulan

Secara normatip, hak asasi manusia merupakan hak kodrati yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa kepada manusia, sifatnya tidak boleh dikurangi, dibebani bahkan dihapuskan oleh siapapun. Hal ini sesuai dengan UU No. 39/1999 pasal 8 tentang HAM.

Negara kita secara kelembagaan telah menghormati hak-hak asasi manusia secara konkrit. Hal ini dapat dilihat dari lahirnya beberapa jenis instrumen hukum, kebijakan negara dan pemerintah dalam mengeluarkan produk hukum perlindungan HAM, utamanya yang berkaitan dengan kerja.

3.2 Saran-Saran/Rekomendasi

Bahwa dalam penjabaran HAM dan perlindungan hukumnya, lebih-lebih yang berkaitan dengan mempekerjakan orang/manusia hendaknya para pihak, dalam hal ini para pekerja dengan majikan/pengusaha, selain pemerintah duduk berdampingan sama sama mengetahuinya apa saja yang terkait dengan para pekerja, hendaknya betul-betul disosialisasikan, diundangkan & pada akhirnya dilaksanakan sehingga tidak ada lagi pihak yang lempar tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldwin Simatupang, 2006 Pemenuhan HAM bagi tenaga kerja. Direktorat Ketenagakerjaan, Jakarta.
- Soepomo, Iman, 1992, Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-Peraturan, Jembatan Jakarta.
- Lalu Husini, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi.
- Manan. Bagir, 1999, Perkembangan pemikiran dan pengaturan HAM di Indonesia. Alumni, Bandung.

*) CURRICULUM VITAE :



I Wayan Arthana lahir di Denpasar pada tgl. 9 Desember 1955. Pendidikan Strata 1/ (S1) Jurusan Hukum Perdata Fak. Hukum Universitas Udayana. Sedangkan Strata 2 Konsentrasi Hukum Bisnis pada Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus Surabaya.