

KESEJAHTERAAN PEKERJA SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA

Oleh:

Dewi Asri Puannandini¹

Dwinan Ali Dzulfqar²

Abdul Sandika³

Mahesa Ahmad Pradipta⁴

Universitas Islam Nusantara

Alamat: JL. Soekarno-Hatta No.530, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat (40286).

Korespondensi Penulis: dewipuannandini@gmail.com, duwinanali@gmail.com,
abdulsandika3@gmail.com, pradipta_mahesa12@gmail.com.

Abstract. *The fulfillment of human rights in the workplace plays a vital role in ensuring the welfare of workers. In Indonesia, the protection of labor rights has been guaranteed through Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, its implementation still encounters various challenges in practice, particularly for contract and outsourced workers. This study aims to examine the extent to which existing legal protections effectively ensure workers' well-being, especially in light of ongoing disparities such as discriminatory practices in the provision of fair wages. The research also explores other critical aspects, including access to social security and the need for humane working conditions. Furthermore, it identifies unequal treatment between permanent employees and contractual labor in the fulfillment of their fundamental rights. Utilizing a doctrinal legal analysis approach, this study seeks to reveal the gaps in legal protection for contract workers and propose recommendations to reform Indonesia's labor system in alignment with human rights standards, the values of Pancasila, and the constitutional principles enshrined in the 1945 Constitution.*

Keywords: *Human Rights Protection, Workers' Welfare, Employment Contracts, Labor Law.*

Received June 18, 2025; Revised June 26, 2025; July 15, 2025

*Corresponding author: dewipuannandini@gmail.com

KESEJAHTERAAN PEKERJA SEBAGAI UPAYAPERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA

Abstrak. Pemenuhan hak asasi manusia dalam dunia kerja memegang peranan penting dalam menciptakan kesejahteraan bagi para pekerja. Di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja telah dijamin melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, realisasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, khususnya bagi pekerja kontrak dan *outsourcing*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana efektivitas perlindungan hukum dalam menjamin kesejahteraan pekerja, mengingat masih banyak praktik ketimpangan yang terjadi, seperti perlakuan diskriminatif dalam pemberian upah yang layak. Aspek lain yang dikaji dalam penelitian ini mencakup akses terhadap perlindungan jaminan sosial dan perlunya kondisi kerja yang layak secara kemanusiaan. Studi ini juga mengidentifikasi adanya ketimpangan perlakuan antara pekerja tetap dan tenaga kontrak dalam pemenuhan hak-hak dasar mereka. Dengan menggunakan metode analisis doktrinal, penelitian ini bertujuan menemukan celah-celah dalam perlindungan terhadap pekerja kontrak serta memberikan solusi untuk memperbaiki sistem ketenagakerjaan di Indonesia agar sesuai dengan standar hak asasi manusia, nilai-nilai Pancasila, dan amanat konstitusi dalam UUD 1945.

Kata Kunci: Perlindungan Hak Asasi Manusia, Kesejahteraan Pekerja, Kontrak Kerja, Ketenagakerjaan.

LATAR BELAKANG

Perlindungan hak asasi manusia (HAM) dalam bidang ketenagakerjaan merupakan aspek fundamental yang harus diwujudkan demi tercapainya kesejahteraan pekerja. Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan adil secara tegas dijamin dalam konstitusi, khususnya Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta kehidupan yang menjunjung nilai-nilai kemanusiaan. Meski demikian, realitas di lapangan menunjukkan masih maraknya pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja, seperti diskriminasi, upah di bawah ketentuan minimum, dan kondisi kerja yang tidak memenuhi standar kemanusiaan. Dalam konteks ini, peran perlindungan hukum menjadi sangat penting. Jaminan hukum memiliki peran penting dalam memastikan hak-hak mendasar pekerja terpenuhi secara adil tanpa diskriminasi, sekaligus melindungi kesejahteraan mereka dan keluarganya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum utama dalam mengatur hubungan industrial serta memberikan perlindungan

terhadap hak- hak tenaga kerja di Indonesia, yang berpijak pada asas kesetaraan dan penghormatan terhadap martabat manusia. Dalam hal ini, negara berkewajiban untuk mendorong perlindungan dan pemajuan HAM di dunia kerja guna mencegah potensi penyalahgunaan wewenang oleh pihak pengusaha. Studi terkait kesejahteraan pekerja menunjukkan bahwa pemenuhan hak asasi manusia di tempat kerja tidak cukup hanya diwujudkan secara normatif dan formal, melainkan harus tercermin dalam praktik nyata melalui perlakuan yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta penghormatan terhadap seluruh hak pekerja. Dengan demikian, perlindungan HAM dalam sektor ketenagakerjaan bukan sekadar kewajiban hukum, melainkan juga merupakan fondasi moral dan sosial dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif.

Salah satu referensi pembanding dalam penelitian ini adalah jurnal yang ditulis oleh Pudjo Utomo, dosen tetap Fakultas Hukum Universitas Wahid Hasyim Semarang, yang berjudul Perlindungan Hak Dasar Pekerja dalam Kaitannya dengan Hak Asasi Manusia. Jurnal ini menitikberatkan pada perlindungan hak- hak fundamental pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia, baik dilihat dari perspektif normatif melalui hukum nasional dan internasional, maupun dari tantangan-tantangan implementasi yang muncul di tengah arus globalisasi. Tujuan utama dari kajian tersebut adalah untuk mendorong terciptanya kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, serta membangun relasi industrial yang adil.

Jurnal pembanding kedua berasal dari karya Iman Teguh Santoso, Krisna Rizki Abdilah, M. Sobirin, dan Nona Elya Agustina dari Program Magister Hukum Universitas Pamulang, dengan judul Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan, Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja. Jurnal ini memfokuskan kajiannya pada persoalan utama mengenai sejauh mana hukum ketenagakerjaan mampu memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja serta berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan mereka. Pembahasan dalam jurnal tersebut meliputi prinsip-prinsip dasar, bentuk-bentuk perlindungan hukum, serta implementasinya dan dampak langsungnya terhadap kondisi kesejahteraan para pekerja.

dari dua jurnal tersebut penulis dalam penelitian ini fokus kepada bagaimana kesejahteraan pekerja sebagai upaya perlindungan hak asasi manusia serta apa yang menjadi kendala dalam upaya perlindungan hak pekerja tersebut.

KESEJAHTERAAN PEKERJA SEBAGAI UPAYAPERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode yuridis-sosiologis yang bertujuan untuk mengkaji dimensi hukum serta aspek sosial dalam perlindungan hak asasi manusia di sektor ketenagakerjaan. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana regulasi ketenagakerjaan diimplementasikan dan sejauh mana hal tersebut berdampak pada kesejahteraan pekerja secara nyata. Data yang dianalisis meliputi sumber primer seperti peraturan perundang-undangan dan dokumen resmi terkait hak-hak tenaga kerja, serta sumber sekunder berupa literatur ilmiah, buku referensi, dan artikel yang relevan. Di samping itu, kondisi nyata yang dialami pekerja juga menjadi bagian penting dalam pemaparan penelitian ini, Penelitian ini juga melibatkan proses wawancara dengan sejumlah responden yang dijadikan sebagai objek studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui analisis dokumen dan wawancara mendalam, yang kemudian dianalisis secara kualitatif dengan cara memilah informasi yang relevan dan menginterpretasikannya berdasarkan pendekatan hukum serta kondisi sosial yang ada. Dengan metode ini, diharapkan hasil penelitian dapat menyajikan gambaran menyeluruh mengenai praktik perlindungan HAM di lingkungan kerja, termasuk hambatan-hambatan yang dihadapi dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesejahteraan Pekerja Dalam Upaya Perlindungan Ham

Kesejahteraan tenaga kerja merupakan landasan utama dalam konsep perlindungan hukum ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut tidak hanya terbatas pada kepatuhan terhadap peraturan secara formal, melainkan juga mencakup pemenuhan hak-hak dasar pekerja secara menyeluruh dan jaminan terhadap kesempatan yang setara tanpa diskriminasi. Konstitusi Indonesia, yaitu Undang-Undang Dasar 1945, secara tegas mengakui dan menetapkan hak-hak dasar bagi seluruh warga negara, termasuk para pekerja. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Ketentuan ini memberikan jaminan konstitusional atas hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan serta hidup yang layak sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Pasal 33 ayat (1) UUD NRI 1945:

Meskipun tidak secara langsung menyebut pekerja, pasal ini mengamanatkan bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan." Implikasi dari pasal ini adalah bahwa sistem ekonomi harus diatur untuk kepentingan bersama, termasuk kesejahteraan pekerja sebagai bagian integral dari "usaha bersama."

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945: Lebih spesifik, pasal ini menegaskan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Ini adalah pengakuan fundamental terhadap hak atas pekerjaan yang layak, upah yang adil, dan perlakuan yang manusiawi di tempat kerja, yang merupakan jantung dari perlindungan HAM di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya, dijabarkan pula hak-hak pekerja yang memperoleh perlindungan hukum, salah satunya adalah hak atas upah yang layak. Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan sesuai dengan standar ketentuan yang berlaku, termasuk upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah guna menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melarang pemberian upah di bawah batas minimum. Upah yang layak tidak sekadar merupakan imbalan atas tenaga yang diberikan, melainkan juga menjadi sarana untuk memastikan kehidupan pekerja yang bermartabat. Oleh karena itu, sistem pengupahan perlu didasarkan pada prinsip keadilan distributif. UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pemberi kerja untuk membayar upah minimum yang ditetapkan pemerintah sesuai kebutuhan hidup layak (KHL). Untuk mendukung peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, sistem pengupahan harus dirancang dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, serta tanggung jawab yang melekat pada suatu jabatan. Penyesuaian ini penting dilakukan guna menghindari potensi diskriminasi dan sekaligus memperkuat motivasi serta kesetiaan pekerja terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hak dasar pekerja untuk menjalankan tugasnya dalam lingkungan yang aman, tanpa ancaman cedera fisik maupun gangguan kesehatan akibat aktivitas kerja. Selain itu, pekerja juga berhak atas waktu istirahat yang layak dan cuti kerja.

Terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tindakan ini memiliki dampak signifikan terhadap kelangsungan hidup pekerja beserta keluarganya. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan aturan ketat terkait pelaksanaan

KESEJAHTERAAN PEKERJA SEBAGAI UPAYAPERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA

PHK. PHK hanya diperkenankan dalam kondisi tertentu dan harus melalui proses musyawarah antara pengusaha dengan serikat pekerja atau perwakilan pekerja. Bila tidak terjadi mufakat, maka penyelesaiannya wajib disalurkan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada proses penyelesaian hubungan industrial, pekerja yang terkena PHK berhak menerima sejumlah hak kompensasi, antara lain pesangon, penghargaan atas lama masa kerja, serta penggantian hak-hak lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini mencerminkan adanya perlindungan hukum yang bertujuan untuk menjaga stabilitas ekonomi pekerja setelah hubungan kerja berakhir.

Hak untuk melakukan mogok kerja merupakan bagian dari kebebasan berserikat dan menyatakan pendapat, yang dapat dijalankan oleh pekerja sepanjang mengikuti prosedur yang telah ditetapkan secara hukum.

Sementara itu, prinsip kesetaraan kesempatan dan larangan diskriminasi menjadi bagian integral dari perlindungan hak asasi manusia dalam dunia kerja. Setiap individu harus diperlakukan secara setara tanpa memandang asal-usul etnis, agama, ras, jenis kelamin, maupun kondisi disabilitas. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang secara tegas melarang segala bentuk diskriminasi dan mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan akses kerja yang bersifat inklusif. Prinsip ini juga diperkuat oleh ketentuan dalam berbagai konvensi internasional. Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999. Selain itu, pengakuan terhadap hak penyandang disabilitas juga tercermin dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, yang mewajibkan pemberi kerja untuk menyediakan kuota serta sarana kerja yang sesuai bagi pekerja dengan kebutuhan khusus. Pekerja juga dijamin haknya untuk berserikat, baik dengan membentuk maupun bergabung dan terlibat aktif dalam kegiatan serikat pekerja guna memperjuangkan hak-hak serta kepentingan kolektif.

Di sisi lain, hak atas jaminan sosial, seperti perlindungan kesehatan dan program pensiun, merupakan bentuk komitmen negara dalam menjamin keberlangsungan hidup dan perlindungan pekerja di masa mendatang

Secara global, komitmen terhadap pemajuan hak asasi manusia dalam lingkungan kerja tercermin dari delapan Konvensi fundamental ILO, yang mencakup prinsip-prinsip utama seperti kebebasan berserikat dan hak untuk berunding, penghapusan kerja paksa,

penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan, serta penghapusan bentuk pekerjaan terburuk bagi anak.

Indonesia telah meratifikasi seluruh konvensi pokok tersebut, sebagai wujud nyata integrasi standar internasional ke dalam sistem hukum nasional, termasuk melalui pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Lebih dari itu, Indonesia juga menjadi pihak dalam Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, yang memperkuat perlindungan terhadap hak atas pekerjaan, kondisi kerja yang layak, serta kebebasan membentuk serikat buruh.

Prinsip hukum ketenagakerjaan berperan sebagai instrumen dalam menjamin pemenuhan hak asasi manusia, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja mencerminkan pelaksanaan nyata dari hak-hak dasar manusia, termasuk hak atas pekerjaan, upah yang layak, perlindungan dari perlakuan yang merendahkan martabat, serta kebebasan untuk berserikat. Hak-hak ini merupakan bagian dari hak ekonomi dan sosial yang dijamin oleh hukum nasional maupun instrumen hukum internasional. Prinsip tersebut sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mengatur bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Undang-Undang memberikan perhatian khusus terhadap pekerja perempuan karena adanya aspek kerentanan biologis dan sosial yang melekat pada mereka. Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang kondisi kesehatannya dapat terganggu akibat bekerja pada malam hari. Di samping itu, undang-undang juga mewajibkan pemberian cuti haid dan cuti melahirkan. Perusahaan pun dituntut untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dari pelecehan seksual serta bebas dari diskriminasi berbasis gender. Perlindungan ini juga mencakup hak perempuan untuk mendapatkan fasilitas menyusui di tempat kerja, yang sejalan dengan prinsip-prinsip perlindungan anak dan perempuan dalam perspektif hak asasi manusia. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia beraktivitas dalam sektor informal, seperti pedagang kecil, pengemudi ojek, pekerja rumah tangga, dan buruh lepas. Karena tidak memiliki ikatan kerja formal, kelompok ini seringkali berada di luar jangkauan perlindungan hukum ketenagakerjaan dan sangat rentan terhadap eksploitasi. Oleh karena itu, penguatan perlindungan sosial terhadap pekerja informal menjadi prioritas penting dalam pemenuhan hak asasi manusia. Pemerintah

KESEJAHTERAAN PEKERJA SEBAGAI UPAYAPERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA

dapat mengembangkan skema jaminan sosial sukarela, mendukung pembentukan koperasi tenaga kerja, serta menyediakan pelatihan keterampilan sebagai upaya untuk memperkuat posisi tawar mereka di pasar kerja.

Kendala yang Dihadapi Dalam Upaya Perlindungan Hak Pekerja

Dunia kerja menjadi arena tempat jutaan orang menggantungkan harapan untuk membangun masa depan yang lebih baik. Bagi seorang pekerja, setiap usaha yang dilakukan bukan sekadar demi memperoleh penghasilan, melainkan juga sebagai bagian dari upaya memperoleh martabat, pengakuan, dan keberlangsungan hidup. Dalam kerangka inilah, perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi aspek yang sangat krusial, karena menyangkut hak-hak mendasar yang melekat pada manusia. Meski demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa upaya menjamin perlindungan yang adil dan manusiawi bagi pekerja masih menghadapi berbagai tantangan. Berbagai kendala, baik yang bersifat struktural maupun kultural, terus menghambat langkah menuju keadilan bagi para pencari nafkah. Salah satu masalah paling mendasar adalah minimnya pengetahuan para pekerja mengenai hak-hak yang mereka miliki. Banyak di antara mereka tidak menyadari bahwa mereka sebenarnya berhak atas upah minimum, waktu kerja yang wajar, jaminan sosial, perlindungan terhadap kecelakaan kerja, serta perlakuan tanpa diskriminasi. Kurangnya sosialisasi dari pihak berwenang serta keterbatasan akses informasi menyebabkan ketidaktahuan ini berlangsung dalam waktu yang lama. Ketika pekerja tidak tahu haknya, maka secara otomatis ia tidak tahu kapan hak itu dilanggar. Kondisi ini menciptakan ruang bagi eksploitasi dan penyalahgunaan wewenang oleh pihak pemberi kerja. Masalah ini semakin diperparah oleh lemahnya sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dijalankan oleh pemerintah. Secara normatif, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia sudah tergolong cukup lengkap. Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, hingga konvensi internasional yang telah diratifikasi, memberikan landasan hukum yang cukup kuat. Namun, lemahnya implementasi di lapangan membuat aturan-aturan tersebut tidak selalu berdampak nyata. Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas dan beban kerja yang tinggi menyebabkan banyak perusahaan tidak pernah diperiksa. Di sisi lain, pengawasan yang bersifat administratif kerap tidak mampu menjangkau kondisi riil yang dialami oleh pekerja di lokasi kerja. Akibatnya, berbagai bentuk pelanggaran seperti pemberian upah

di bawah standar, jam kerja berlebihan, serta pengabaian keselamatan kerja tetap terjadi secara sistematis.

Selain persoalan kelembagaan, ada pula ketimpangan relasi antara pekerja dan pemberi kerja yang menjadi penghambat besar dalam penegakan hak. Dalam hubungan kerja, posisi pekerja sering kali berada di titik yang paling lemah. Terutama bagi pekerja kontrak, buruh harian lepas, atau pekerja outsourcing, rasa takut kehilangan pekerjaan membuat mereka enggan menyampaikan keluhan atau menolak kondisi kerja yang tidak adil. Banyak pekerja memilih diam demi mempertahankan pekerjaan, meski harus menahan ketidaknyamanan, tekanan psikologis, bahkan pelanggaran hukum. Situasi ini mencerminkan bagaimana ketidaksetaraan relasi industrial menciptakan ketimpangan struktural yang mengakar dan melemahkan suara para pekerja. Ketika membahas hak pekerja, kita juga tidak bisa mengabaikan aspek diskriminasi yang masih kerap terjadi. Dalam banyak kasus, perempuan pekerja menjadi korban dari sistem yang bias gender. Mereka tidak hanya harus menghadapi diskriminasi upah dan peluang kerja, tetapi juga kerap mengalami pelecehan di tempat kerja yang tidak mendapat penanganan yang serius. Di sisi lain, pekerja dengan disabilitas masih kesulitan mendapat perlakuan setara dalam proses rekrutmen maupun penyesuaian pekerjaan yang layak. Diskriminasi juga menjangkiti kelompok usia tertentu, di mana pekerja muda dianggap belum cukup berpengalaman, sementara pekerja tua dianggap tidak produktif. Pandangan sempit ini menjadi tembok besar yang menghalangi kelompok rentan untuk mengakses pekerjaan yang manusiawi. Di luar itu, sistem pengaduan yang tersedia bagi pekerja yang mengalami pelanggaran hak belum sepenuhnya dapat diandalkan. Prosedur yang rumit, birokrasi yang panjang, dan minimnya akses terhadap bantuan hukum menjadikan banyak pekerja memilih untuk tidak melapor. Rasa takut akan adanya pembalasan dari perusahaan, seperti pemutusan hubungan kerja sepihak atau penurunan jam kerja, juga menambah tekanan psikologis bagi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya harus ada dalam bentuk regulasi, tetapi juga harus diwujudkan dalam mekanisme yang efektif dan ramah bagi korban.

Ironisnya, para pekerja sering kali diposisikan hanya sebagai alat produksi. Mereka dihargai sepanjang mereka bisa menghasilkan keuntungan, tetapi tidak jarang diabaikan ketika menuntut hak atau perlakuan manusiawi. Perspektif ini sangat menyimpang dari nilai-nilai kemanusiaan, karena mengabaikan realitas bahwa pekerja

KESEJAHTERAAN PEKERJA SEBAGAI UPAYAPERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA

adalah manusia utuh dengan kebutuhan fisik, mental, dan sosial. Mereka bukan sekadar angka dalam laporan keuangan, tetapi individu dengan keluarga, mimpi, dan harga diri. Oleh karena itu, pendekatan terhadap isu ketenagakerjaan tidak bisa lagi hanya berdasarkan hitungan ekonomi semata, melainkan harus dilandasi oleh keadilan sosial dan nilai kemanusiaan yang hakiki.

Dalam praktiknya, serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting untuk memperjuangkan kepentingan anggotanya. Namun, di banyak tempat, serikat pekerja masih menghadapi berbagai hambatan, seperti intimidasi, pengaruh dari perusahaan, atau bahkan tidak adanya dukungan dari para pekerja itu sendiri. Kurangnya kesadaran kolektif membuat solidaritas antarkaryawan melemah, sehingga perjuangan untuk mendapatkan keadilan menjadi lebih sulit. Padahal, kekuatan utama pekerja justru terletak pada kebersamaan dan keberanian untuk bersuara. Tanpa itu, pelanggaran terhadap hak-hak dasar akan terus terjadi tanpa perlawanan.

Pada akhirnya, perlindungan hak pekerja bukan hanya soal administrasi ketenagakerjaan atau penyesuaian kebijakan. Ia adalah refleksi dari keseriusan negara dan masyarakat dalam memperlakukan manusia secara adil dan bermartabat. Perlindungan terhadap pekerja bukanlah bentuk belas kasihan, melainkan pengakuan atas kontribusi dan hak mereka sebagai warga negara dan sebagai sesama manusia. Maka dari itu, diperlukan komitmen kolektif untuk membangun sistem kerja yang adil, aman, dan manusiawi bagi semua. Kita tidak bisa menutup mata terhadap kenyataan bahwa masih banyak pekerja yang bekerja dalam ketakutan, dalam ketidakpastian, dan dalam tekanan. Mereka menjalani hari-hari panjang bukan hanya dengan tenaga, tetapi juga dengan harapan yang perlahan-lahan luntur karena sistem yang tidak berpihak. Sudah saatnya suara mereka didengar, jerih payah mereka dihargai, dan hak-hak mereka dilindungi secara nyata. Melindungi pekerja bukan hanya soal ekonomi atau kebijakan, tetapi soal kemanusiaan.

Di balik segala upaya perlindungan yang telah dilakukan, terdapat pula realitas kompleks tentang ketidakpastian nasib jutaan pekerja di sektor informal. Mereka yang bekerja sebagai buruh tani, pedagang kaki lima, pekerja rumahan, hingga ojek daring, sering kali tidak tercakup dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan konvensional. Tanpa adanya kontrak kerja, tanpa akses terhadap jaminan sosial, dan tanpa pengakuan hukum yang kuat, mereka rentan terhadap segala bentuk kerentanan ekonomi dan sosial.

Ketika pandemi melanda, kelompok ini adalah yang paling dulu terkena dampaknya dan paling lambat untuk pulih. Dalam konteks ini, terlihat jelas bahwa sistem perlindungan tenaga kerja belum sepenuhnya inklusif.

Tantangan lain yang perlu disoroti adalah perkembangan teknologi dan sistem kerja digital yang membawa perubahan drastis terhadap hubungan industrial. Pekerja di sektor gig economy, seperti kurir aplikasi atau tenaga lepas daring, menghadapi bentuk baru dari kerentanan. Mereka tidak memiliki kepastian kerja, tidak mendapatkan jaminan kesehatan atau pensiun, dan sering kali tidak dianggap sebagai “pekerja” dalam definisi hukum formal. Padahal, kontribusi mereka terhadap perekonomian sangat besar dan peran mereka menjadi semakin vital di era digital. Kurangnya regulasi yang adaptif terhadap perubahan zaman ini menjadi celah besar yang belum terisi secara adil.

Ketika negara belum sepenuhnya hadir, solidaritas sosial menjadi penyambung harapan. Dalam banyak kasus, komunitas pekerja secara swadaya membangun jaringan dukungan sesama, entah dalam bentuk koperasi, komunitas hukum, atau layanan kesehatan alternatif. Di sinilah terlihat bahwa perlindungan hak pekerja tidak selalu harus menunggu kebijakan negara, tetapi bisa dimulai dari gerakan akar rumput yang berbasis empati dan kebersamaan. Namun, tentu saja dukungan negara tetap menjadi fondasi utama agar perlindungan yang bersifat ad-hoc dapat berkembang menjadi sistemik.

Selain itu, harus diakui bahwa tantangan perlindungan hak pekerja juga berkaitan erat dengan pola pikir masyarakat terhadap kerja. Di banyak budaya, bekerja dalam kondisi yang sulit dianggap sebagai bagian dari “takdir” atau “pengorbanan” demi keluarga. Pandangan ini, meskipun lahir dari keikhlasan dan semangat perjuangan, sering kali justru menormalkan eksploitasi. Masyarakat memuji ketekunan pekerja, tetapi jarang mempertanyakan struktur yang menyebabkan mereka harus bekerja dalam kondisi tidak layak. Oleh karena itu, perubahan cara pandang terhadap kerja dan pekerja menjadi penting. Kita harus mulai membangun budaya yang tidak hanya menghargai hasil kerja, tetapi juga menghormati proses dan kesejahteraan orang-orang di baliknya.

Lebih jauh lagi, perlindungan hak pekerja juga tidak bisa dilepaskan dari konteks pembangunan nasional dan arah kebijakan ekonomi. Ketika pertumbuhan ekonomi dijadikan tujuan utama tanpa mempertimbangkan kualitas hidup para pekerja, maka yang terjadi adalah ketimpangan yang semakin melebar. Pekerja menjadi sekadar alat produksi dalam sistem yang mementingkan efisiensi dan profit. Dalam kerangka inilah penting

KESEJAHTERAAN PEKERJA SEBAGAI UPAYAPERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA

bagi negara untuk menyeimbangkan tujuan pembangunan dengan pemenuhan hak asasi manusia, termasuk hak pekerja. Keadilan sosial, seperti yang diamanatkan dalam konstitusi, hanya dapat tercapai apabila pertumbuhan ekonomi berjalan seiring dengan perlindungan terhadap kelompok-kelompok yang paling rentan.

Pembahasan mengenai kendala perlindungan hak pekerja tidak lengkap tanpa menyentuh aspek pendidikan dan pembinaan. Banyak pekerja, terutama generasi muda, belum mendapatkan pendidikan yang cukup mengenai dunia kerja, hak-hak mereka, maupun cara mengakses perlindungan hukum. Pendidikan ketenagakerjaan seharusnya tidak hanya menjadi domain akademisi, tetapi bagian dari pembelajaran hidup sehari-hari. Kesadaran hukum harus ditanamkan sejak dini agar setiap individu dapat tumbuh menjadi pekerja yang tahu hak dan tanggung jawabnya. Lembaga pendidikan, organisasi masyarakat sipil, dan media massa memiliki peran besar dalam membangun literasi ketenagakerjaan yang inklusif dan memberdayakan. Di tengah segala keterbatasan dan ketimpangan yang ada, harapan tetap menyala. Setiap upaya kecil untuk memperjuangkan keadilan bagi pekerja adalah pijakan menuju perubahan yang lebih besar. Perlindungan terhadap pekerja bukanlah beban, melainkan investasi sosial yang akan menghasilkan masyarakat yang lebih sehat, lebih sejahtera, dan lebih adil. Jika negara, pengusaha, dan masyarakat berjalan seiring dalam semangat yang sama, maka kendala-kendala yang ada bukan tidak mungkin diatasi. Dengan terus mengangkat suara para pekerja dan memperjuangkan kebijakan yang berpihak kepada mereka, kita turut membangun masa depan yang lebih manusiawi. Karena pada akhirnya, pekerjaan adalah bagian dari harga diri, dan setiap pekerja berhak untuk hidup layak, aman, dan dihormati dalam seluruh aspek kehidupannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesejahteraan pekerja adalah cerminan penghormatan kita terhadap martabat manusia. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja di Indonesia sudah memiliki dasar hukum yang jelas, terutama dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta berbagai instrumen internasional yang telah diratifikasi. Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih banyak pekerja yang belum merasakan keadilan dan rasa aman dalam bekerja. Banyak yang hidup dalam ketidakpastian,

menghadapi diskriminasi, upah yang tidak layak, dan kondisi kerja yang belum manusiawi.

Segala bentuk kebijakan dan aturan belum akan berarti banyak jika implementasinya tidak berjalan sejalan dengan spirit kemanusiaan dan keadilan sosial. Perlindungan hukum bukan hanya kewajiban formal negara, namun merupakan bentuk penghargaan atas setiap insan pekerja yang berjuang menghidupi dirinya, keluarga, dan ikut serta membangun bangsa. Oleh sebab itu, reformasi sistem ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar mampu menjawab tantangan zaman, termasuk melindungi pekerja di sektor informal dan ekonomi digital yang kian berkembang.

Kesenjangan pengetahuan, lemahnya pengawasan, dan dominasi kekuasaan di tangan pemberi kerja menjadi tantangan utama yang harus dibenahi. Penting bagi kita semua negara, pengusaha, dan masyarakat untuk bahu-membahu menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan ramah bagi semua. Menghormati hak-hak pekerja berarti menjaga asa dan harga diri setiap individu, serta memastikan harapan dan kerja keras mereka berbalas kehidupan yang lebih layak dan bermartabat.

Pada akhirnya, perlindungan pekerja bukan hanya soal regulasi dan ekonomi, tetapi soal bagaimana kita memperlakukan sesama manusia. Dengan empati, solidaritas, dan komitmen bersama, cita-cita keadilan sosial bagi seluruh rakyat dapat semakin mendekati kenyataan.

DAFTAR REFERENSI

Buku

Kusnardi, M. D., & Ibrahim, H.R (2010). Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Indonesia.

Jakarta : Sinar Grafika.

Mucshin. (2012) Perlindungan Hukum bagi Pekerja. Jakarta : Prenadamedia Group

Soerjono Soekanto, (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum.

Jakarta PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Perlindungan hukum ketenagakerjaan, upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IKAMAKUM/article/download/35870/16726>.

KESEJAHTERAAN PEKERJA SEBAGAI UPAYAPERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA

Pudjo Utomo (2016) : Perlindungan hak dasar pekerja dalam kaitannya dengan hak asasi manusia.

<https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/QISTIE/article/download/2446/2424>.

Soepomo, S. (2020). Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Dunia Kerja Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(3), 413–428.
<https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no3.2581>.

Sundari, H. (2019). Ketimpangan Perlindungan Pekerja dalam Perspektif HAM. *Jurnal Hukum dan HAM*, 10(2), 111–125.

Peraturan Perundang-Undangan Indonesia

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2012). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi PBB Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families). Jakarta: Sekretariat Negara.

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2017). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jakarta: Sekretariat Negara.

International Labour Organization (ILO).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 :
<https://www.dpr.go.id/jdih/uu1945>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43013/uu-no-13-tahun-2003>

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi PBB Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Jakarta: Sekretariat Negara.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38813/uu-no-8-tahun-2016>.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jakarta: Sekretariat Negara.

Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja ; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 nomor 245.

Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja ; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 nomor 245.

Konvensi Organisasi Internasional

Convention No. 98 (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949) :

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

ILO Indonesia. (2020). Laporan Situasi Ketenagakerjaan di Indonesia :

<https://www.ilo.org/jakarta/lang--en/index.htm>.