



# **HAK-HAK FUNDAMENTAL PEKERJA**

**DITULIS OLEH: INDAH BUDIARTI**  
Revised Edition - April 2008

## Hak-Hak Pekerja adalah Hak Asasi Manusia

Pada tahun 1944 Konferensi Perburuhan Internasional bertemu di Philadelphia, Amerika Serikat. Pertemuan ini menghasilkan **DEKLARASI PHILADELPIA**, yang mendefinisikan kembali tujuan dan maksud Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Deklarasi tersebut memuat prinsip-prinsip sebagai berikut:

- Tenaga kerja bukanlah barang dagangan;
- Kebebasan mengeluarkan pendapat dan kebebasan berserikat adalah penting untuk mencapai dan mempertahankan kemajuan yang telah dicapai;
- Dimana ada kemiskinan, di situ kesejahteraan terancam;
- Semua manusia, tanpa memandang ras, asal usul, atau jenis kelamin, berhak mengupayakan kesejahteraan jasmani dan rohani dalam kondisi-kondisi yang menghargai kebebasan, harkat dan martabat manusia, dan kondisi-kondisi yang memberikan jaminan ekonomi dan kesempatan yang sama.

Deklarasi ini menjadi pendahulu dan memberikan pola bagi Piagam Bangsa-Bangsa dan Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia.

ILO pada bulan Juni 1998 melalui Konferensi Perburuhan Internasional telah mengadopsi Deklarasi mengenai Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja, hal ini menandai penegasan kembali kewajiban universal para negara anggota ILO untuk menghargai, memasyarakatkan, dan mewujudkan prinsip-prinsip mengenai hak-hak mendasar yang menjadi subjek dari Konvensi-Konvensi ILO, sekalipun mereka belum meratifikasi Konvensi-Konvensi tersebut (**Indonesia mejadi Anggota ILO sejak tahun 1950**)<sup>1</sup>.

Saat ini Indonesia telah meratifikasi Lima Belas Konvensi-Konvensi ILO, dan Delapan diantara adalah Konvensi Inti ILO (Core ILO Conventions)<sup>2</sup> yaitu:

- Konvensi ILO No. 29 tentang Penghapusan Kerja Paksa
- Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi ;
- Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama
- Konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Wanita
- Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa
- Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan
- Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja
- Konvensi ILO No. 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

---

<sup>1</sup> Timor Leste menjadi anggota ILO, ke – 177, pada tanggal 19 Agustus 2003

<sup>2</sup> Belum ada Konvensi Inti ILO yang diratifikasi oleh pemerintah Timor Leste tapi pada Laporan Governing Body (GB.300/LILS/7 300th Session) dikatakan bahwa - ..... *The Government indicated during the 93rd Session (June 2005) of the International Labour Conference that it was looking into the ratification of the eight Conventions concerned.*

Namun demikian, pengakuan pada ketentuan dari Konvensi seringkali terhalang oleh hambatan serius dimana peraturan perundang-undangan tidak mampu menjamin secara memuaskan jaminan yang ditetapkan Konvensi yang menyangkut langkah-langkah perlindungan terhadap pelanggaran hak-hak serikat pekerja, baik karena ketentuan-ketentuannya tidak cukup mendorong untuk tidak melakukan atau karena ketentuan-ketentuan itu menyampingkan kategori-kategori pekerja tertentu (seperti pembantu rumah tangga, pekerja pertanian, pegawai negeri), ataupun juga karena keadaan akan pengakuan kemerdekaan sipil dan politik dan pengakuan terhadap hak asasi manusia.

Hal tersebut menjadi komitmen terus menerus serikat pekerja untuk pencapaian hak-hak pekerja/serikat pekerja sebagai legitimasi akan martabatnya sebagai manusia yang dilindungi oleh hukum/undang-undang/standar-standar internasional perburuhan.

**Freedom** (Kebebasan), **Justice** (Keadilan), **Security** (Keamanan) dan **Faith** (Keyakinan) adalah nilai-nilai yang melekat secara tegas pada manusia dimana mereka menemukan martabatnya sebagai manusia-**human dignity** (dikatakan oleh Frank Tannenbourn dalam bukunya "**Philosophy of Labor**"). Serikat pekerja berusaha keras untuk mengembalikan nilai-nilai itu, melalui perjuangan pencapaian hak-hak pekerja/serikat pekerja. **Trade Union Rights are Human Rights.**

## **Kebebasan Berserikat dan Hak Berunding Bersama**

Prinsip-prinsip dan hak mengenai kebebasan berserikat dan berunding bersama diatur dalam Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 (diratifikasi melalui Keppres RI No. 83 Tahun 1998) dan Konvensi ILO No. 98 tahun 1949 (diratifikasi pemerintah Indonesia melalui UU No. 18 tahun 1956).

### □ **Konvensi ILO No. 87 tahun 1948**

**Tujuan dari Konvensi** ini adalah untuk memberikan jaminan kepada pekerja/buruh dan pengusaha akan kebebasan untuk mendirikan dan menjadi anggota kelompok, akan kemajuan dan kepastian dari kepentingan-kepentingan pekerjaan mereka, tanpa sedikitpun ada keterlibatan negara:

- bebas mendirikan organisasi tanpa harus meminta persetujuan dari institusi publik yang ada;
- tidak adanya larangan untuk mendirikan lebih dari satu organisasi di satu perusahaan, atau institusi publik, atau berdasarkan pekerjaan, atau cabang-cabang dan kegiatan tertentu ataupun serikat pekerja nasional untuk tiap sektor yang ada;
- bebas bergabung dengan organisasi yang diinginkan tanpa mengajukan permohonan terlebih dahulu;
- bebas mengembangkan hak-hak tersebut diatas tanpa pengecualian apapun, dikarenakan pekerjaan, jenis kelamin, suku, kepercayaan, kebangsaan dan keyakinan politik.

Konvensi ILO No. 87 ini juga **menjamin perlindungan bagi organisasi yang dibentuk oleh** pekerja ataupun pengusaha, sehingga tanpa adanya campur tangan dari institusi publik, mereka dapat:

- bebas menjalankan fungsi mereka, termasuk untuk melakukan negosiasi dan perlindungan akan kepentingan-kepentingan pekerja;
- menjalankan AD/ART dan aturan lainnya, memilih perwakilan mereka, mengatur dan melaksanakan berbagai program aktifitasnya;
- mandiri secara finansial dan memiliki perlindungan atas aset-aset dan kepemilikan mereka;
- bebas dari ancaman pemecatan dan skorsing tanpa proses hukum yang jelas atau mendapatkan kesempatan untuk mengadukan ke badan hukum yang independen dan tidak berpihak;
- bebas mendirikan dan bergabung dengan federasi ataupun konfederasi sesuai dengan pilihan mereka, bebas pula untuk berafiliasi dengan organisasi pekerja/pengusaha internasional. Bersamaan itu, kebebasan yang dimiliki federasi dan konfederasi ini juga dilindungi, sama halnya dengan jaminan yang diberikan kepada organisasi pekerja dan pengusaha.

**Konvensi ILO No. 87 ini juga menyebutkan secara tidak tegas mengenai Hak Mogok**, dalam pasal 3 ayat 1 : *organisasi pekerja dan organisasi pengusaha berhak menyusun AD/ART mereka, memilih wakil-wakil mereka dengan kebebasan penuh, menyelenggarakan administrasi dan kegiatan mereka serta menyusun program mereka*". Dan ditegaskan lagi pada pasal 10 : **mendorong dan membela kepentingan** pekerja dan pengusaha".

**Hak mogok adalah hak fundamental bagi pekerja dan organisasi-organisasi mereka** sebagai maksud untuk mempromosikan dan membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka secara syah. Tetapi mogok adalah usaha akhir dari serikat pekerja setelah usaha-usaha yang bersifat kooperatif atau melalui meja perundingan tidak dapat dicapai kesepakatan. Dan hal inipun diatur melalui kebiasaan dan hukum nasional setempat.

Konvensi ILO No. 87 ini juga dipertegas lagi dengan keluarnya UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

#### □ **Konvensi ILO No. 98 tahun 1949**

**Maksud dari Konvensi** ini adalah untuk melindungi hak pekerja untuk berserikat tanpa adanya campur tangan dari pihak pengusaha. Konvensi ini juga menguraikan prinsip-prinsip ILO yang mendasar mengenai Berunding bersama:

- hak pekerja untuk dilindungi dari berbagai undang-undang diskriminatif terhadap serikat pekerja. Secara khusus adalah undang-undang yang dimaksud untuk menghalangi pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja atau yang kemudian menyebabkan pekerja mengundurkan diri sebagai anggota serikat

pekerja. Termasuk pula undang-undang yang menyebabkan pekerja mendapat tuduhan ataupun dipecat karena aktifitas maupun keanggotaan mereka di serikat pekerja;

- hak organisasi buruh dan pengusaha untuk mendapatkan perlindungan yang layak atas campur tangan dari masing-masing pihak dalam terbentuknya, berfungsinya dan terlaksananya organisasi mereka;
- memastikan peningkatan perundingan bersama dan sekaligus mempertahankan otonomi para pihak dan sifat sukarela dari negosiasi sebagai maksud untuk menentukan syarat-syarat dan kondisi-kondisi kerja

**Dalam syarat melakukan perundingan bersama adalah pengakuan, keperwakilan.** Pengakuan ini bersifat tidak diwajibkan (optional), dengan maksud agar jangan sampai organisasi yang paling mewakili diberikan hak-hak istimewa melebihi prioritas dalam perwakilan untuk melakukan perundingan bersama dibandingkan dengan organisasi lainnya yang mewakili (bila terdapat lebih dari satu organisasi pekerja/pengusaha).

Perjanjian Kerja Bersama (*collective bargaining agreement*) memberikan dua sisi manfaat yang berbeda bagi serikat pekerja/pekerja dan pengusaha.

Bagi serikat pekerja, Perjanjian Kerja Bersama memberikan manfaat yang lebih khususnya dalam:

- nilai kekuatan dengan banyak anggota yang belum terlibat akan menjadi anggota serikat pekerja;
- anggota yang aktif akan mengajak atau mempengaruhi anggota yang belum aktif untuk lebih aktif menjadi anggota;
- meningkatkan kepercayaan anggota;
- anggota lebih terorganisir;
- serta serikat pekerja menjadi suatu hal yang baik bagi pekerja.

Perjanjian Kerja Bersama ini secara tidak langsung menimbulkan dampak yang menguntungkan meningkatkan daya saing perusahaan dan sektor bisnis pada umumnya, lebih jauh lagi menimbulkan dampak positif pada hubungan antara pekerja dan serikat pekerja ditingkat perusahaan karena perundingan yang kompleks tentang pengupahan dan sebagainya telah ditentukan. Perjanjian Kerja Bersama ini akan menekankan serikat pekerja untuk lebih hati-hati dalam penggunaan hak mogoknya sebagai upaya yang paling akhir dan lebih mengedepankan proses dialog atau negosiasi dalam menyampaikan tuntutan.

**Mengedepanan prinsip berunding bersama adalah suatu proses :**

- 1) pencapaian suatu kesepakatan;
- 2) penyelesaian konflik yang saling menguntungkan kedua belah pihak (conflict resolution for mutual gain);
- 3) menjaga hubungan industrial yang harmonis dalam waktu lama (maintenance industrial peace).

## ***Larangan Terhadap Diskriminasi***

Konvensi yang berhubungan dengan promosi Anti Diskriminasi dan Kesamaan Kesempatan dan Perlakuan (Pekerja Laki-Laki dan Perempuan) dalam Hubungan Kerja dan Pekerjaan adalah Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 (diratifikasi melalui UU No. 80 tahun 1957) dan Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 (diratifikasi melalui UU No. 21 tahun 1999).

### **□ *Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Laki-Laki dan Perempuan***

Konvensi ini mengharuskan negara yang meratifikasi untuk mengambil langkah memajukan dan (dimana hal ini konsisten dengan metode yang dibuat untuk penetapan upah) memastikan pelaksanaan prinsip dari kesamaan pengupahan bagi tenaga kerja perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya. Persyaratan ini melampaui kesamaan perlakuan untuk pekerjaan yang “sama” atau “sejenis” dimana nilai dari jenis pekerjaan yang berlainan harus dibandingkan tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin.

Prinsip ini berlaku untuk gaji dasar biasa, dan pada penghasilan tambahan lainnya, baik dalam bentuk tunai atau barang, yang dibayarkan oleh pengusaha.

Kesamaan pengupahan adalah hak dasar yang ditetapkan oleh ILO dalam Deklarasi Prinsip-Prinsip Dasar dan Hak-Hak di tempat Kerja. Hal ini secara langsung berhubungan dengan isu pengurangan kemiskinan dan peningkatan pembangunan. Bertambahnya pendapatan perempuan kemungkinan besar akan digunakan untuk meningkatkan investasi kesehatan dan pendidikan anak.

### **□ *Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan***

Konvensi ini dimaksudkan untuk mempromosikan kesamaan kesempatan dan perlakuan guna mengakhiri segala bentuk diskriminasi dalam kesempatan kerja dan pekerjaan. Istilah “**DISKRIMINASI**” didefinisikan dalam Konvensi sebagai segala bentuk perbedaan, penyisihan atau pilihan yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal bangsa atau tata masyarakat yang menyebabkan peniadaan atau pengurangan kesamaan kesempatan atau perlakuan dalam kesempatan kerja dan pekerjaan.

Diskriminasi harus ditiadakan dalam akses ke pelatihan kerja, pekerjaan dan kerja khusus dan serta syarat dan kondisi pekerjaan.

Konvensi ini diperkuat lagi dengan UU No. 7 tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women*). Konvensi ini diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 18 Desember 1979, merupakan perjanjian internasional tentang perempuan yang paling komprehensif dan menetapkan kewajiban hukum yang mengikat untuk mengakhiri diskriminasi terhadap

**Perempuan diseluruh dunia disatukan melalui permasalahan-permasalahan yang sama – *ketidakberuntungan***; mendapatkan kualitas pendidikan formal yang rendah, halangan dalam pekerjaan karena beban tanggung jawab keluarga-akses untuk pelatihan dan promosi kerja, bekerja pada sektor-sektor tertentu yang menempatkan mereka pada posisi upah rendah, mereka juga sedikit akses untuk mendapatkan upah tambahan seperti bonus atau penghargaan.

Melalui kedua Konvensi tersebut diatas, telah jelas diuraikan bahwa para pekerja laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama dan terhindar dari diskriminasi. Serikat pekerja mempunyai peran yang jelas dalam mempromosikan kesetaraan jender (*promoting Gender Equality*), untuk menjadikan Konvensi-Konvensi ini menjadi nyata didalam pelaksanaannya.

## ***Penghapusan Kerja Paksa***

Kerja paksa ditemukan dalam berbagai bentuk sepanjang sejarah, dan tidak menutup kemungkinan saat ini masih berlangsung praktek tersebut meskipun dalam bentuk yang berbeda (***modern slavery/manpower exploitation***. perbudakan modern/eksploitasi tenaga kerja, karena kepentingan-kepentingan praktek-praktek bisnis semata dan mengesampingkan hak dan harkat hidup manusia). Kerja paksa/kerja yang dipaksakan dapat meyuburkan kemiskinan, dan menghalangi pelaksanaan hak asasi manusia mendasar lainnya seperti kebebasan berserikat dan kebebasan dari diskriminasi.

Konvensi yang mengatur tentang penghapusan kerja paksa adalah Konvensi ILO No. 29 tahun 1930 (diratifikasi oleh Pemerintah Belanda pada tanggal 31 Maret 1933, Ned.Stbl.No.26, 1933 jo Ned.Stbl. No.236, 1933. Dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan Stbl. No. 261, 1933) dan Konvensi ILO No. 105 tahun 1957 (diratifikasi melalui UU No. 19 tahun 1999).

### □ ***Konvensi ILO No. 29 tahun 1930***

Mengharuskan negara yang meratifikasi untuk menghentikan penggunaan kerja paksa atau kerja wajib dalam segala bentuknya dan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya. **Kerja paksa atau wajib kerja secara luas didefinisikan sebagai” semua kerja atau jasa yang dituntut dari seseorang dibawah ancaman hukuman dan bahwa si pekerja tidak menawarkan jasanya secara sukarela”**

### □ ***Konvensi ILO No. 105 tahun 1957***

Konvensi ini memperkuat Konvensi ILO No. 29. Konvensi ILO No. 105 tahun 1957 menentukan penghapusan kerja paksa untuk lima situasi khusus yang berhubungan dengan penindasan politis, yaitu kerja paksa atau wajib yang digunakan:

- 1) sebagai cara penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman untuk pemahaman atau pernyataan pandangan politik atau pandangan yang secara ideologis bertentangan dengan system politik, sosial atau ekonomi yang syah;

---

perempuan. Konvensi ini menetapkan persamaan kesempatan perempuan dan laki-laki untuk menikmati hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya.

- 2) sebagai cara untuk pengembangan ekonomi;
- 3) sebagai cara untuk membina disiplin tenaga kerja;
- 4) sebagai hukuman karena keikutsertaan dalam pemogokan;
- 5) sebagai cara pelaksanaan diskriminasi rasial, sosial, bangsa atau agama.

## ***Penghapusan Pekerja Anak***

Anak adalah aset suatu bangsa, penerus generasi suatu bangsa. Perlindungan terhadap mereka merupakan satu elemen penting dalam upaya untuk mencapai keadilan sosial dan perdamaian universal. Perburuhan anak-anak amat bertentangan dengan upaya menumbuh-kembangkan kemampuan anak sebagai manusia, nilai-nilai universal mengenai pekerjaan yang layak (*decent work*<sup>4</sup>) dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, serta upaya penanggulangan kemiskinan.

Perburuhan anak-anak berdampak buruk terhadap kesehatan dan pendidikan anak-anak, bahkan tidak jarang mengakibatkan kematian.

Konvensi yang mengatur mengenai penghapusan pekerja anak adalah Konvensi ILO No. 138 tahun 1973 (diratifikasi melalui UU No. 20 tahun 1999) dan Konvensi ILO No. 182 tahun 1999 (diratifikasi melalui UU 01 tahun 2000).

## ***Pekerja Maju Untuk Menang Dalam Serikat Pekerja***

Apa yang telah diuraikan diatas adalah suatu standard yang paling mendasar (Fundamental Standards) Organisasi Perburuhan Internasional. Ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam standar tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun perundang-undangan nasional. Karena itu, Konvensi-Konvensi Perburuhan Internasional memiliki dampak yang terus berlanjut di luar kewajiban-kewajiban hukum yang ditimbulkan.

Setiap anggota Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mempunyai komitmen, yang dipertegas melalui Deklarasi Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja “ untuk menghargai, memasyarakatkan, dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja”.

Hak pekerja/serikat pekerja adalah hak asasi manusia. Semua hak-hak yang dibicarakan dalam serikat pekerja; hak – hak dasar, hak – hak fundamental, ILO Core Conventions – Konvensi Inti ILO atau nama – nama lainnya, sesungguhnya adalah sama yaitu termasuk dalam Hak Asasi Manusia (HAM). Tetapi permasalahan yang

---

<sup>4</sup> Decent work – the heart of social progress. *"The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity."* - ILO Director-General Juan Somavia. Decent work should be at the heart of global, national and local strategies for economic and social progress. It is central to efforts to reduce poverty, and a means for achieving equitable, inclusive and sustainable development. The ILO works to promote decent work through its work on employment, social protection, standards and fundamental principles and rights at work and social dialogue.

dihadapi saat ini adalah TIDAK SEMUA pekerja menyadari bahwa mereka mempunyai hak tersebut ataupun tidak berani "meminta" hak tersebut.

Sebagai perorangan pekerja tidak akan pernah mampu memperjuangkan kepentingannya ("meminta haknya") atas apa yang telah dilakukan sebagai kewajiban. Mereka membutuhkan organisasi, serikat pekerja, untuk pencapaian dan pemenuhan hak-haknya.

Sekali lagi saya menyadur apa yang dikatakan oleh Frank Tannenbourn; *worker dignity is not just about wage and performance, worker dignity is about rights – worker rights/human rights* (martabat pekerja tidak hanya sekedar upah dan prestasi, martabat pekerja adalah tentang hak – yaitu hak-hak sebagai pekerja/hak asasi manusia)

Selamat berjuang. *Workers Need Union, Union Need Workers, for The Union Make Us Strong* (Pekerja Membutuhkan Serikat Pekerja, Serikat Pekerja Membutuhkan Pekerja, melalui serikat pekerja kita akan kuat)

---

Isi materi ini ditulis berdasarkan dari banyak sumber dan dipublikasikan semata untuk kepentingan pendidikan atau pelatihan serikat pekerja oleh karena itu materi ini dapat dengan bebas untuk diperbanyak bagi kepentingan yang sama.

**Indah Budiarti**, penulis materi ini, sejak April 2007 sampai dengan sekarang bekerja sebagai Organising and Communication Coordinator untuk kantor PSI ([www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)) Asia Pacific Regional Organisation. Sebelumnya dari bulan September 1999 sampai dengan April 2007 beliau sebagai PSI Coordinator Indonesia dan PSI Indonesia Project Coordinator. Keterangan lebih lanjut dapat dihubungi melalui alamat: *Wisma AUPE, 295 Upper Paya Lebar Road Singapore 534929 Tel: +65 62823219 Fax: +65 62804919 Mobile: +65 94483397 (atau +62 812109 4565) E-mail: [indah.budiarti@world-psi.org](mailto:indah.budiarti@world-psi.org)*