

ETIKA

KETENAGAKERJAAN

**Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta**

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

ETIKA KETENAGAKERJAAN

■ PRINSIP-PRINSIP ETIKA
DI TEMPAT KERJA

Prof. Dr. Ahmad Riski Sridadi, S.E., M.Si., CHMP.

Prof.Dr. Gancar Candra Premananto, S.E., M.Si., CI., QCRO., AIBIZ.

Prof. Dr. Sri Hartini, S.E., M.Si., CMA.

 Penerbit
litrus.

ETIKA KETENAGAKERJAAN
Prinsip-Prinsip Etika di Tempat Kerja

Penulis :

Prof. Dr. Ahmad Riski Sridadi, S.E., M.Si., CHMP.

Prof. Dr. Gancar Candra Premananto, S.E., M.Si., CI., QCRO., AIBIZ.

Prof. Dr. Sri Hartini, S.E., M.Si., CMA.

ISBN : 978-623-127-473-1

Copyright ©Oktober 2025

Ukuran: 15.5 cm x 23 cm; hlm.: x + 136

Editor : Ira Atika Putri

Desainer sampul : Syafri Imanda

Penata isi : Syafri Imanda

Cetakan I: Oktober 2025

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

CV Literasi Nusantara Abadi

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok B11 Merjosari

Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: penerbitlitnus@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 209/JTI/2018

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian atau keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.



PRAKATA

Buku *Etika Ketenagakerjaan: Prinsip-Prinsip Etika di Tempat Kerja* disusun sebagai salah satu upaya untuk memperluas wawasan dan pemahaman mengenai pentingnya penerapan nilai-nilai etika dalam dunia ketenagakerjaan. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, permasalahan etika di tempat kerja semakin kompleks serta menuntut adanya kesadaran moral serta profesionalisme yang tinggi dari setiap individu yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai prinsip-prinsip etika ketenagakerjaan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

Secara substansial buku ini membahas berbagai aspek etika yang relevan dengan dunia kerja, meliputi nilai-nilai dasar etika profesi, tanggung jawab sosial tenaga kerja, hubungan kerja antara atasan dan bawahan, serta penerapan etika dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian konflik. Selain itu, buku ini juga mengkaji isu-isu aktual yang muncul dalam lingkungan kerja modern, seperti pelanggaran etika, diskriminasi, keadilan, serta kesejahteraan pekerja dalam perspektif hukum dan moral. Pembahasan disajikan secara sistematis agar dapat menjadi rujukan yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen, praktisi sumber daya manusia, maupun peneliti di bidang ketenagakerjaan.

Penyusunan buku ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan literatur etika ketenagakerjaan di Indonesia serta

menjadi media refleksi bagi pembaca dalam menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab etis dalam praktik profesional sehari-hari. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip etika secara konsisten, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang berintegritas, produktif, serta berkeadilan.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan dalam cakupan dan kedalaman pembahasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan pada edisi selanjutnya. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, peningkatan profesionalisme tenaga kerja, serta penguatan budaya etika di lingkungan kerja.



litnus



DAFTAR ISI

Prakata	v
Daftar Isi	vii

BAB I

Konsep Dasar Hukum Ketenagakerjaan	1
Pengertian dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan	1
Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan	5
Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan	12

BAB II

Etika Kerja dan Keterlibatan Karyawan	15
Konsep Etika Kerja	15
Nilai-Nilai dalam Etika Kerja	19
Pengertian Keterlibatan Karyawan	22
Hubungan Etika Kerja dengan Keterlibatan Karyawan	25

BAB III

Empat Isu Etika Kontemporer	29
<i>Insecurity and Risk</i>	29
<i>Surveillance and Control</i>	31
<i>Deregulation</i>	34
<i>Rhetoric and Deceit</i>	37

BAB IV

Prinsip Etika di Tempat Kerja.....	43
Hak Mendapat Privasi (<i>Right to Privacy</i>)	43
Hak Tidak Mengalami PHK Sewenang-wenang (<i>Right Not to be Arbitrarily Terminated</i>)	49
Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (<i>Right to a Safe and Healthy Workplace</i>).....	52
Hak Mendapat Proses dan Perlakuan Adil (<i>Right to Due Process and Fair Treatment</i>).....	54
Hak Kebebasan Berpendapat (<i>Right to Freedom of Speech</i>)	57

BAB V

Macam-Macam Hak Pekerja	61
Hak Mendapat Pekerjaan	61
Hak Mendapat Upah yang Adil	63
Hak Berserikat dan Berkumpul	66
Hak Mendapat Perlindungan Keamanan dan Kesehatan.....	69
Hak Diproses Hukum secara Sah	70
Hak Diperlakukan secara Sama	72
Hak Menjaga Rahasia Pribadi.....	73
Hak Mengikuti Suara Hati.....	75

BAB VI

Diskriminasi dan Ketidakadilan di Tempat Kerja.....	77
Diskriminasi terhadap Disabilitas dan Fisik.....	77
Kesenjangan Upah Berdasarkan Gender	81
Kerangka Hukum dan Konvensi Internasional terhadap Gender	90

BAB VII

Perlindungan Tenaga Kerja	93
Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja.....	93
Jenis dan Objek Perlindungan Tenaga Kerja	96
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	103
Pengawasan Ketenagakerjaan	106
Perlindungan Upah	108
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.....	111

BAB VIII

Etika Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak Pekerja.....	115
Isu Etika dalam Hubungan Ketenagakerjaan.....	115
Diskriminasi dalam Dunia Kerja.....	117
Persoalan Gender dan Kesetaraan Upah.....	118
Prinsip-Prinsip Etika di Tempat Kerja.....	121
Daftar Pustaka.....	129
Profil Penulis	133



litnus



E T H I C S

BAB I

KONSEP DASAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

Pengertian dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Pada masa lampau, istilah hukum ketenagakerjaan dikenal dengan hukum perburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsrecht*. Namun, istilah tersebut dinilai belum sepenuhnya mencerminkan cakupan dan substansi ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh perkembangan pemikiran dalam ilmu hukum yang menunjukkan fakta bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan antara buruh dan pengusaha, tetapi juga mencakup aspek perlindungan hak-hak pekerja, tanggung jawab sosial pengusaha, serta peran negara dalam menciptakan keadilan dan kesejahteraan di lingkungan kerja.

Para ahli hukum kemudian memiliki pandangan yang beragam dalam mendefinisikan hukum ketenagakerjaan, tergantung pendekatan teoretis dan perspektif yuridis yang digunakan. Dengan melakukan analisis perbandingan terhadap berbagai pendapat para pakar, dapat diketahui bahwa pengertian hukum ketenagakerjaan terus berkembang seiring dengan dinamika sosial, ekonomi, dan hukum di masyarakat (Khakim, 2014).

Menurut Molenaar, hukum perburuhan merupakan cabang dari sistem hukum yang memiliki kedudukan penting dalam mengatur berbagai hubungan yang muncul dalam dunia kerja. Secara khusus, hukum ini mengatur interaksi antara pekerja dan pengusaha, hubungan antarpekerja, serta hubungan timbal balik antara pekerja dan pihak pengusaha. Dengan demikian, hukum perburuhan berfungsi sebagai kerangka normatif yang menjamin adanya keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak-hak semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, baik dalam konteks individual maupun kolektif. Pandangan ini menegaskan bahwa hukum perburuhan tidak hanya bersifat teknis dan administratif, tetapi juga mengandung dimensi sosial yang bertujuan menciptakan harmoni serta keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja dalam proses produksi dan kehidupan ketenagakerjaan secara umum.

Menurut M.G. Levenbach, hukum perburuhan merupakan cabang hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Lazimnya, pelaksanaan pekerjaan dilakukan di bawah arahan atau pengawasan pihak yang mempekerjakan. Hukum perburuhan ini tidak hanya mencakup aspek teknis pelaksanaan kerja, tetapi juga memperhatikan kondisi sosial dan ekonomi pekerja yang secara langsung berkaitan dengan keberlangsungan hubungan kerja tersebut. Dengan demikian, hukum perburuhan berperan penting dalam menjamin terciptanya kondisi kerja yang manusiawi, adil, dan layak dari segi hubungan kerja maupun kesejahteraan hidup para pekerja.

Menurut N.E.H. van Esveld, hukum perburuhan tidak hanya mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang berada di bawah arahan langsung pengusaha, tetapi juga mencakup pekerjaan yang dilakukan oleh *swapekerja*—individu yang bekerja secara mandiri dengan menanggung sendiri tanggung jawab serta risiko pekerjaannya. Pandangan ini memperluas cakupan hukum perburuhan agar mampu mengakomodasi berbagai bentuk hubungan kerja, termasuk pekerjaan non-formal dan non-subordinatif sehingga hukum perburuhan dapat lebih responsif terhadap perkembangan dunia kerja modern dan tetap menjamin perlindungan hukum yang adil bagi seluruh pelaku usaha kerja.

Menurut Soetikno, hukum perburuhan merupakan keseluruhan ketentuan hukum yang mengatur hubungan kerja seseorang secara individu

berada dalam posisi untuk melaksanakan pekerjaan di bawah perintah atau arahan pihak lain. Hukum ini juga mencakup berbagai aspek kehidupan pekerja yang memiliki kaitan dengan keberlangsungan hubungan kerja tersebut, termasuk kondisi sosial dan ekonomi yang memengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian, hukum perburuhan tidak hanya bersifat normatif dalam mengatur struktur hubungan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan terhadap hak dan kondisi hidup para pekerja dalam sistem ketenagakerjaan.

Menurut Halim, hukum perburuhan merupakan seperangkat ketentuan hukum yang mengatur tata hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang wajib dipatuhi oleh kedua belah pihak. Aturan-aturan ini dirancang untuk menciptakan keteraturan, keadilan, dan keseimbangan dalam pelaksanaan hubungan kerja sehingga pekerja serta pengusaha memiliki hak dan juga kewajiban yang jelas dalam menjalankan peran masing-masing.

Menurut Daliyo, hukum perburuhan merupakan sekumpulan norma hukum dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Dalam hubungan ini, buruh melaksanakan pekerjaan di bawah arahan dan wewenang majikan serta menerima upah sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan. Hukum ini bertujuan untuk memastikan adanya kepastian, keadilan, dan perlindungan bagi kedua pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Menurut Syahrani, hukum perburuhan merupakan keseluruhan norma hukum yang mengatur berbagai bentuk hubungan dalam dunia kerja, khususnya hubungan antara buruh dan majikan serta hubungan di antara kedua pihak tersebut dengan pemerintah sebagai pihak yang berwenang. Hukum ini tidak hanya menata interaksi antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga mengatur peran negara dalam mengawasi, mengatur, dan memberikan perlindungan hukum dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang adil, tertib, dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Istilah tenaga kerja memiliki cakupan makna yang lebih luas dibandingkan dengan istilah buruh karena mencakup seluruh individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik dalam hubungan kerja formal maupun informal. Oleh karena itu, untuk

menghindari perbedaan persepsi dan penafsiran yang sempit, penggunaan istilah ketenagakerjaan dianggap lebih tepat dalam konteks pembahasan hukum yang mengatur sektor tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan terminologi yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak lagi menggunakan istilah perburuhan.

Dalam hukum ketenagakerjaan, terdapat sejumlah unsur penting yang menjadi landasan dalam pengaturannya. *Pertama*, terdiri atas seperangkat ketentuan hukum yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis yang secara bersama-sama membentuk kerangka normatif dalam mengatur hubungan ketenagakerjaan. *Kedua*, mengatur peristiwa hukum yang timbul dari hubungan kerja di antara pekerja dan pengusaha, termasuk hak dan kewajiban tiap-tiap pihak. *Ketiga*, menekankan keberadaan hubungan kerja bahwa seseorang bekerja untuk dan berada di bawah arahan pihak lain dengan menerima kompensasi berupa upah sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan. *Keempat*, memuat ketentuan perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh; mencakup isu-isu penting, seperti hak cuti sakit, cuti haid, dan cuti hamil dan melahirkan; serta hak untuk membentuk atau bergabung dalam organisasi pekerja/buruh sebagai bagian dari upaya untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan dalam dunia kerja.

Dalam ketentuan yang termasuk dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan, terdapat beberapa bentuk pekerjaan yang tidak termasuk dalam cakupan pengaturannya. Berikut beberapa bentuk pekerjaan yang dimaksud.

1. *Swapekerja*, yaitu individu yang bekerja secara mandiri dengan menanggung sendiri seluruh tanggung jawab dan risiko atas pekerjaannya.
2. Pekerjaan yang dilakukan untuk pihak lain secara sukarela tanpa adanya imbalan atau hubungan kerja formal.
3. Kegiatan kerja yang dilakukan oleh seorang pengurus atau perwakilan suatu organisasi atau perkumpulan dalam kapasitasnya sebagai bagian dari struktur organisasi.

Perlu dipahami bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidaklah sempit, terbatas, atau bersifat sederhana. Dalam praktiknya, persoalan ketenagakerjaan sangat kompleks dan melibatkan berbagai dimensi, mulai dari hukum, sosial, ekonomi, hingga politik. Oleh karena itu, menjadi relevan jika hukum

ketenagakerjaan tidak hanya difokuskan pada pengaturan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja; tetapi juga mencakup aspek-aspek di luar hubungan kerja formal, seperti kondisi kerja, perlindungan sosial, dan hak-hak pekerja secara umum. Dalam konteks ini, seluruh pihak yang terlibat dalam dunia kerja wajib mematuhi ketentuan yang berlaku. Selain itu, kehadiran negara melalui peran pemerintah sangat diperlukan untuk memberikan perlindungan terhadap pihak-pihak yang dirugikan, terutama dalam menjamin keadilan, menengahi perselisihan, dan memastikan terciptanya hubungan industrial yang harmonis serta berkeadaban.

Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kajian hukum ketenagakerjaan, memahami perkembangan regulasi hanya melalui undang-undang yang berlaku saat ini tidak cukup untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai dinamika serta pertumbuhan bidang hukum tersebut. Pendekatan yang hanya berfokus pada teks undang-undang cenderung bersifat parsial dan tidak mampu menjelaskan akar historis serta konteks sosial-politik yang memengaruhi pembentukan norma hukum (Harahap, 2020). Oleh karena itu, sangat penting untuk menelaah sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan dengan mengaitkannya pada sejarah umum bangsa Indonesia. Pendekatan historis ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang latar belakang lahirnya peraturan ketenagakerjaan serta perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Secara umum, sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat diklasifikasikan ke dalam dua periode utama. *Pertama*, periode sebelum kemerdekaan RI yang ditandai dengan dominasi peraturan kolonial dan sistem kerja yang tidak berpihak pada buruh. *Kedua*, periode setelah kemerdekaan ketika terjadi perubahan mendasar dalam orientasi hukum ketenagakerjaan menuju perlindungan hak-hak pekerja dan penciptaan hubungan industrial yang lebih adil sesuai dengan prinsip-prinsip negara merdeka.

Adapun sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebelum proklamasi kemerdekaan 1945 dapat diklasifikasikan ke dalam tiga periode utama berdasarkan karakteristik sistem kerja yang berlaku pada masa tersebut.

1. Masa perbudakan

Pada masa perbudakan, seseorang bekerja secara penuh di bawah kekuasaan orang lain tanpa memiliki hak-hak dasar atas kehidupannya sendiri. Buruh atau tenaga kerja diposisikan sebagai milik pribadi majikannya sehingga tidak memiliki kebebasan maupun perlindungan hukum. Dengan kata lain, buruh hanya dibebani kewajiban untuk bekerja dan tunduk sepenuhnya pada perintah serta kehendak majikannya. Kondisi ini mencerminkan bentuk eksploitasi manusia yang sangat ekstrem karena pada masa tersebut belum terdapat kebijakan pemerintah yang mewajibkan pemilik budak untuk memelihara atau menjamin kesejahteraan pekerja.

Baru pada tahun 1817, pemerintah Hindia Belanda mulai memberlakukan sejumlah regulasi untuk mengendalikan praktik perbudakan, meskipun belum sepenuhnya menghapus sistem tersebut. Beberapa kebijakan yang ditetapkan, antara lain pelarangan impor budak ke Pulau Jawa, kewajiban melakukan pencatatan resmi terhadap kepemilikan budak, penerapan pajak atas kepemilikan budak sebagai bentuk pengendalian, larangan mengangkut budak yang masih di bawah umur, serta pengaturan administrasi mengenai pendaftaran anak-anak dari kalangan budak. Peraturan-peraturan ini menjadi awal dari pengakuan terbatas atas perlunya regulasi terhadap praktik perbudakan, meskipun belum menyentuh aspek perlindungan hak asasi manusia secara menyeluruh.

Pada praktiknya, lima peraturan yang diberlakukan tersebut belum mampu membawa perubahan signifikan terhadap kondisi kehidupan para budak. Oleh karena itu, pada tahun 1825 pemerintah kolonial melakukan revisi terhadap regulasi yang ada dengan tujuan memperbaiki nasib para budak. Esensi dari perubahan tersebut menekankan bahwa relasi antara pemilik dan budak tidak semata-mata ditentukan oleh baik atau buruknya perlakuan dari pemilik, tetapi harus didasarkan pada prinsip-prinsip hukum perburuhan yang adil. Dengan demikian, para budak seharusnya ditempatkan dalam kedudukan yang merdeka secara yuridis, sosiologis, dan ekonomis.

Secara yuridis, budak memiliki hak dan kewajiban yang diatur serta dilindungi oleh ketentuan hukum yang berlaku. Kemudian secara

sosiologis, hak dan kewajiban tersebut diakui serta diterima dalam struktur masyarakat sehingga posisi budak tidak lagi dianggap sebagai milik pribadi, tetapi sebagai subjek hukum. Adapun secara ekonomis, hak-hak tersebut diwujudkan dalam bentuk pemberian imbalan atau kompensasi yang layak sehingga budak memperoleh penghidupan yang lebih manusiawi. Pendekatan ini mencerminkan upaya awal untuk mengubah sistem perbudakan menjadi bentuk hubungan kerja yang lebih adil dan bermartabat sesuai perkembangan norma hukum dan sosial.

Pada masa pemerintahan Raffles yaitu antara tahun 1818 hingga 1825, upaya untuk memperbaiki kondisi para budak mulai dilakukan melalui pendirian sebuah lembaga sosial bernama *Java Benevolent Institution*. Inisiatif ini mencerminkan kepedulian terhadap nasib para budak dan merupakan bagian dari gerakan awal menuju reformasi sosial. Namun, gagasan tersebut mendapatkan penolakan keras dari para pemilik budak yang beranggapan bahwa penghapusan sistem perbudakan merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak kepemilikan mereka. Pandangan tersebut bertentangan dengan prinsip-prinsip kemanusiaan yang menyatakan bahwa perbudakan merupakan tindakan penindasan yang merendahkan martabat manusia dengan memperlakukannya sebagai barang milik.

Langkah nyata untuk menghapuskan perbudakan di Indonesia baru dimulai tahun 1854 dan secara resmi diberlakukan pada 1 Januari 1860. Meski secara hukum sistem perbudakan telah dihapuskan, praktik dan pola pikir yang mencerminkan perbudakan secara mental dan sosial tetap bertahan dalam berbagai bentuk. Di luar Pulau Jawa, praktik serupa perbudakan tetap berlangsung meskipun dengan istilah dan mekanisme yang berbeda.

Di wilayah Sumatera, praktik ini dikenal dengan “perhambaan” atau *pandelingschap*, yaitu bentuk hubungan kerja paksa yang muncul dari sistem utang-piutang. Dalam praktik ini, seseorang yang tidak mampu melunasi utang beserta bunganya dipaksa bekerja pada pemberi utang sampai seluruh kewajiban finansial tersebut dianggap lunas. Penerima utang diperlakukan layaknya hamba sehingga hubungan kerja tersebut menjelma menjadi bentuk perbudakan terselubung.

Sementara itu, di Pulau Banda, bentuk lain dari perbudakan dikenal dengan istilah *peruluran*. Wilayah ini terkenal sebagai penghasil rempah-rempah, dan pada masa penjajahan, tanah-tanah yang sebelumnya dimiliki oleh penduduk lokal diambil alih secara paksa oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda. Banyak pemilik tanah yang dibunuh dan lahannya dibagikan kepada pegawai kompeni untuk ditanami rempah-rempah. Tanah-tanah ini disebut *perk*, sedangkan para pekerja yang mengolahnya dikenal sebagai *perkenier*. Keterikatan para pekerja pada sistem kerja tanam paksa rempah-rempah inilah yang disebut sebagai *peruluran*—bentuk eksploitasi yang serupa dengan perbudakan, meskipun tidak secara eksplisit diatur dalam bentuk hukum perbudakan konvensional.

Dengan demikian, perbudakan secara legal telah dihapuskan. Namun, berbagai bentuk subordinasi tenaga kerja yang menyerupai sistem perbudakan tetap eksis dalam bentuk lain, baik melalui praktik kerja paksa berbasis utang maupun penguasaan lahan dan tenaga kerja oleh pihak kolonial. Fenomena ini menunjukkan bahwa penghapusan perbudakan tidak hanya membutuhkan perubahan hukum, tetapi juga transformasi struktural dan kultural dalam masyarakat.

2. Masa kerja rodi (kerja paksa)

Pada awalnya, bentuk kerja yang dilakukan oleh masyarakat bersifat gotong royong yang berarti pekerjaan dilakukan secara bersama-sama oleh para budak atau anggota komunitas desa tanpa paksaan demi kepentingan bersama. Seiring perubahan kondisi sosial dan politik, sistem kerja sukarela tersebut secara bertahap berubah menjadi kerja paksa yang ditujukan untuk memenuhi kepentingan individu tertentu, meskipun dalam beberapa kasus disertai dengan pemberian upah. Selanjutnya, kepentingan kerja tersebut tidak lagi bersifat pribadi dan bergeser menjadi kepentingan pemerintah kolonial (gubernemen).

Pekerjaan yang dilakukan dalam konteks ini dikenal sebagai kerja rodi, yaitu bentuk kerja paksa yang diwajibkan oleh pemerintah kolonial tanpa pertimbangan hak-hak pekerja. Contoh nyata dari praktik kerja rodi ialah pembangunan infrastruktur, seperti benteng pertahanan, pabrik gula, serta jalan raya yang menghubungkan Anyer hingga Panarukan yang dikenal sebagai Jalan Daendels. Pekerjaan-pekerjaan

tersebut menunjukkan bagaimana sistem kerja paksa dimanfaatkan oleh pemerintah kolonial sebagai instrumen untuk memperkuat kekuasaan dan mengembangkan kepentingan ekonomi tanpa memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja lokal.

Dalam pelaksanaan kerja paksa untuk memenuhi kepentingan pemerintah kolonial, tidak sedikit pekerja yang kehilangan nyawa akibat kondisi kerja yang sangat berat dan tidak manusiawi. Pada 1813, Gubernur Jenderal Thomas Stamford Raffles berupaya untuk menghapuskan praktik kerja rodi. Namun, inisiatif tersebut tidak berhasil karena tidak mendapatkan dukungan yang memadai dan menghadapi berbagai tantangan struktural.

Setelah kekuasaan di Indonesia dikembalikan kepada pemerintah Belanda (Nederlands), praktik kerja rodi justru semakin diperluas dan dilembagakan secara lebih sistematis. Sistem kerja paksa ini kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori berikut.

- a. Rodi gubernemen adalah bentuk kerja paksa yang membuat para budak dipekerjakan oleh pemerintah Hindia Belanda tanpa dibebarkan imbalan atau upah.
- b. Rodi perorangan adalah kerja paksa yang dilakukan untuk kepentingan individu, khususnya pejabat-pejabat Belanda atau raja-raja lokal yang berada di bawah pengaruh kolonial.
- c. Rodi desa adalah sistem kerja paksa yang untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat lokal atau administratif di tingkat desa.

Upaya penghapusan sistem kerja rodi ini memerlukan waktu yang panjang karena sudah mengakar dalam struktur pemerintahan kolonial dan sistem sosial masyarakat. Baru pada 1938, sistem kerja rodi secara resmi dihapuskan di wilayah Hindia Belanda. Penghapusan ini menjadi tonggak penting dalam sejarah ketenagakerjaan di Indonesia karena menandai berakhirnya salah satu bentuk eksploitasi tenaga kerja yang paling represif dan tidak manusiawi dalam sejarah kolonial.

3. Masa poenale sanksi

Pada masa ini, terjadi perkembangan lanjutan dalam praktik kerja *rodi* yang diarahkan untuk memenuhi kepentingan pemerintah kolonial Hindia Belanda (gubernemen). Mereka bertindak sebagai otoritas

penguasa kolonial yang memiliki kewenangan untuk menyewakan lahan-lahan pertanian milik negara kepada pihak swasta yang umumnya bukan berasal dari kalangan pribumi. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam pengelolaan tanah-tanah sewaan tersebut, pemerintah kolonial memanfaatkan tenaga kerja rodi desa yang direkrut melalui kepala desa setempat.

Para pekerja tersebut kemudian dipekerjakan di lahan yang telah disewakan kepada pihak swasta. Adapun hubungan kerja antara pekerja dan penyewa tanah diatur melalui kontrak kerja tertulis yang berlaku selama lima tahun. Kontrak tersebut memuat ketentuan-ketentuan penting yang menjadi dasar hubungan kerja, seperti:

- a. besaran upah yang akan diterima oleh pekerja;
- b. jumlah uang makan yang diberikan sebagai tunjangan kesejahteraan;
- c. fasilitas perumahan yang disediakan selama masa kerja;
- d. jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan; dan
- e. pengaturan hari kerja yang berlaku selama masa kontrak.

Hubungan kerja yang telah diatur secara tertulis ini pada praktiknya masih sarat akan ketimpangan karena berlangsung dalam konteks sistem kolonial yang cenderung eksploitatif sehingga pekerja pribumi memiliki posisi yang lemah baik secara hukum maupun sosial. Adapun penetapan hari kerja dalam kontrak buruh pada lahan sewaan swasta dimaksudkan agar para pekerja tetap memiliki waktu untuk mengelola lahan pertaniannya sendiri.

Pada 1870, diberlakukan *Agrarische Wet* yang mendorong pertumbuhan besar-besaran sektor perkebunan; seperti karet, tembakau, dan cengkeh. Perkembangan ini meningkatkan kebutuhan tenaga kerja secara signifikan dan menjadikan isu perburuhan semakin krusial. Namun, muncul penolakan dari sebagian pekerja yang menolak dikirim ke perkebunan tembakau di Sumatera Timur. Penolakan tersebut dijatuhkan sanksi hukum fisik melalui sistem *poenale sanctie*.

Penerapan sanksi badan ini menuai kritik dari Parlemen Belanda di Negeri Belanda yang menilai bahwa pelanggaran kontrak kerja oleh buruh tidak semestinya dihukum dengan pidana fisik. Sebagai respons terhadap kritik tersebut, pemerintah kolonial mengeluarkan

peraturan *Koeli Ordonantie* pada tahun 1880 untuk mencegah penggunaan hukuman badan terhadap buruh kontrak.

Namun, kondisi buruh di Sumatera Timur pada tahun 1930 semakin memburuk yang ditandai dengan praktik pemerasan, kekerasan, dan penyalahgunaan kekuasaan oleh aparat kolonial. Untuk mengawasi situasi tersebut, pada 1904 dibentuk lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang dikenal sebagai *Arbeidsinspectie*. Akhirnya, sistem hukuman *poenale sanctie* secara resmi dihapuskan dari sistem ketenagakerjaan perkebunan di Indonesia pada 1 Januari 1942.

Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, perhatian terhadap isu-isu ketenagakerjaan mengalami peningkatan yang signifikan. Salah satu tonggak penting dalam pengembangan hukum perburuhan pascakemerdekaan adalah dirumuskannya “Pancakrida Hukum Perburuhan” oleh Iman Soepomo. Prinsip ini mencerminkan komitmen negara untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang adil dan manusiawi. Berikut kelima prinsip tersebut.

1. Pembebasan tenaga kerja Indonesia dari praktik perbudakan dan perhambaan.
2. Penghapusan kerja paksa dari sistem ketenagakerjaan.
3. Penghapusan *poenale sanctie*, yakni hukuman fisik terhadap pelanggaran kontrak kerja oleh buruh.
4. Perlindungan buruh dari rasa takut kehilangan pekerjaan secara sewenang-wenang tanpa dasar hukum.
5. Pemberian kedudukan hukum yang seimbang antara buruh dan pengusaha serta jaminan atas penghidupan yang layak bagi pekerja.

Jika dikaji lebih lanjut, perubahan mendasar dalam sistem hukum perburuhan Indonesia dapat dilihat dari perbandingan antara kondisi sebelum dan sesudah kemerdekaan. Sebelum kemerdekaan, hukum perburuhan didasarkan pada prinsip kontrak kerja yang bersifat individual atau *social contract* yang berarti nasib buruh sepenuhnya berada di tangan pihak pemberi kerja tanpa perlindungan hukum yang memadai. Pada masa ini, peraturan yang berlaku bersifat *privatrechtelijk* atau hukum perdata murni yang menempatkan hubungan kerja sebagai urusan pribadi antarindividu tanpa keterlibatan negara.

Adapun setelah kemerdekaan, orientasi hukum perburuhan berubah secara signifikan. Hubungan kerja tidak lagi hanya diatur melalui mekanisme hukum perdata, tetapi beralih ke sistem *publiekrechtelijk* atau hukum publik sehingga negara secara aktif mengambil peran dalam mengatur dan mengawasi hubungan kerja. Selain itu, sistem hukum ketenagakerjaan pascakemerdekaan juga dilengkapi dengan ketentuan sanksi pidana yang jelas untuk menindak pelanggaran hak-hak pekerja sehingga memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat dan menjamin terciptanya keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan.

Transformasi ini mencerminkan pergeseran paradigma dari sistem kolonial yang eksploitatif menuju sistem hukum yang menempatkan buruh sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan martabat yang harus dijunjung tinggi.

Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan harus berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal tersebut menekankan bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari upaya pembangunan manusia Indonesia secara menyeluruh. Kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada penciptaan lapangan kerja, tetapi juga diarahkan untuk mengembangkan potensi manusia secara menyeluruh; baik dari aspek fisik, mental, sosial, maupun spiritual. Dengan kata lain, pembangunan ketenagakerjaan diposisikan sebagai instrumen strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, berdaya saing, dan memiliki integritas kebangsaan.

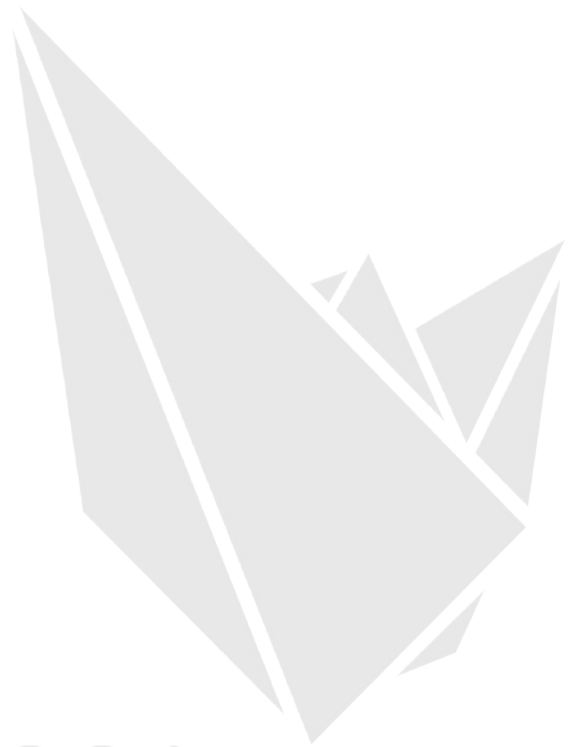
Dalam konteks ini, ketenagakerjaan harus dipahami bukan hanya sebagai hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja, melainkan sebagai bagian penting dari pembangunan nasional yang menyentuh aspek kesejahteraan, keadilan sosial, pemerataan ekonomi, dan stabilitas nasional. Oleh sebab itu, seluruh kebijakan dan regulasi di bidang ketenagakerjaan wajib mencerminkan semangat konstitusi dan nilai-nilai Pancasila sehingga pembangunan ketenagakerjaan mampu berkontribusi secara nyata dalam

mewujudkan tujuan bernegara sebagaimana tertuang dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dengan demikian, tujuan utama pembangunan di bidang ketenagakerjaan bukan hanya untuk menciptakan kesempatan kerja, melainkan untuk mewujudkan kualitas kehidupan manusia Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur secara merata dari aspek material maupun spiritual. Pendekatan ini menempatkan ketenagakerjaan sebagai fondasi penting dalam pembentukan masyarakat yang berdaya saing, berkeadilan sosial, dan bermartabat.

Kemudian pada Pasal 3 dalam undang-undang yang sama, ditegaskan pula bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus dilaksanakan berdasarkan asas keterpaduan yang diwujudkan melalui koordinasi fungsional antarsektor di tingkat pusat maupun daerah. Asas ini sejalan dengan prinsip-prinsip dasar dalam pembangunan nasional, terutama asas demokrasi, keadilan, dan pemerataan.

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan memerlukan pendekatan multidimensional karena melibatkan berbagai pemangku kepentingan, yakni pemerintah, pengusaha, dan tenaga kerja. Oleh karena itu, pelaksanaannya harus dilakukan secara terpadu dan kolaboratif dalam bentuk kerja sama yang saling memperkuat antarpihak. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, asas keterpaduan ini menjadi fondasi penting yang memastikan bahwa kebijakan dan program yang dijalankan terkoordinasi dengan baik serta selaras antara kebijakan pusat dan kebijakan daerah guna menjamin efektivitas serta keberlanjutan pembangunan ketenagakerjaan nasional.



litnus



E T H I C S

BAB II

ETIKA KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN

Konsep Etika Kerja

Etika kerja merupakan seperangkat nilai atau norma yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota perusahaan, mulai dari pimpinan hingga karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Etika ini berfungsi sebagai dasar moral yang mengarahkan perilaku, sikap, dan tanggung jawab individu dalam lingkungan kerja. Perusahaan yang menerapkan etika kerja dengan baik dan konsisten akan mampu menjunjung tinggi serta menginternalisasi berbagai nilai positif, seperti kejujuran, keterbukaan, loyalitas terhadap perusahaan, konsistensi dalam pengambilan keputusan, kemampuan untuk bekerja sama, disiplin, dan tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut menjadi pondasi penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, profesional, dan berkelanjutan.

Konsep etika kerja memuat pengertian yang beragam dan telah dikemukakan oleh para ahli. Rini (2015) menjelaskan bahwa etika berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* (*ta etha*) yang berarti 'adat istiadat' atau 'kebiasaan'. Dalam pengertian ini, etika berkaitan dengan kebiasaan-kebiasaan hidup yang dianggap baik oleh individu maupun masyarakat atau kelompok

sosial tertentu. Dengan demikian, etika mencerminkan seperangkat nilai, norma, dan aturan mengenai cara hidup yang baik dan benar.

Etika juga berkaitan dengan tata cara hidup yang telah terbentuk dalam suatu budaya dan diwariskan secara turun-temurun. Nilai-nilai yang ada menjadi bagian dari warisan sosial yang mengarahkan perilaku individu agar selaras dengan harapan dan norma masyarakat. Oleh karena itu, etika tidak hanya bersifat individual, tetapi juga kolektif karena mencerminkan kesepakatan sosial tentang apa yang dianggap sebagai perilaku yang baik dan patut diteladani.

Dalam pandangan lain, Yanesti (2018) menjelaskan bahwa etika kerja merupakan sikap, pandangan, dan kebiasaan seseorang dalam memaknai serta melaksanakan pekerjaannya secara bertanggung jawab dan konsisten. Etika kerja mencerminkan cara individu, kelompok, atau bahkan suatu bangsa menilai arti penting dari kerja serta menunjukkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dalam cakupan yang lebih luas, etika kerja menjadi cerminan nilai-nilai kolektif yang dianut oleh masyarakat dalam membentuk budaya kerja yang produktif, jujur, dan disiplin. Sikap kerja yang positif tercermin melalui perilaku yang menunjukkan kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, integritas, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas. Etika kerja yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan berkinerja tinggi sekaligus menjadi fondasi dalam membangun kepercayaan dan loyalitas di antara anggota organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja merupakan sifat atau karakter positif yang dimiliki oleh individu dalam lingkungan kerja, baik karyawan maupun pimpinan. Etika kerja tercermin melalui perilaku kerja yang menunjukkan sikap profesional, tanggung jawab, dan berorientasi pada kemajuan organisasi atau perusahaan.

Etika kerja mencerminkan adanya kesadaran moral dalam menjalankan tugas yang secara konsisten membentuk kebiasaan kerja yang positif, produktif, dan berkualitas tinggi. Etika kerja memiliki delapan aspek berikut (Yanesti, 2018).

1. Kerja adalah rahmat

Setiap pekerjaan dan profesi, baik pengusaha, pegawai kantor, guru, petani, maupun buruh merupakan rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa.

Pekerjaan adalah bagian dari anugerah hidup yang patut disyukuri karena melalui pekerjaan, manusia diberi kesempatan untuk berperan, berkarya, dan memenuhi kebutuhan hidup secara bermartabat.

2. Kerja adalah amanah
Pekerjaan bukan sekadar tugas rutin, melainkan amanah atau kepercayaan yang diberikan kepada seseorang. Oleh karena itu, pekerjaan harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, jujur, dan sesuai dengan nilai-nilai moral. Amanah dalam pekerjaan menuntut kesungguhan hati, kesetiaan terhadap tugas, serta komitmen untuk tidak menyalahgunakan kewenangan yang dimiliki.
3. Kerja adalah panggilan
Bekerja dapat dipahami sebagai panggilan jiwa, yakni kesadaran batin yang muncul dari dorongan untuk memberi manfaat dan menjalani hidup dengan penuh makna. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat akan dikerjakan dengan penuh semangat, integritas, dan tanggung jawab. Dalam konteks ini, kerja menjadi bentuk pengabdian yang tidak hanya bersifat fungsional; tetapi juga spiritual.
4. Kerja adalah aktualisasi diri
Melalui pekerjaan, manusia dapat mengembangkan dan mewujudkan potensi terbaik dalam dirinya. Pekerjaan menjadi sarana untuk mencapai jati diri dan merealisasikan tujuan hidup. Dalam proses ini, seseorang tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga membentuk karakter, keterampilan, serta nilai-nilai yang menunjang pertumbuhan pribadi dan profesional.
5. Kerja adalah ibadah
Bekerja dengan niat yang tulus dan cara yang benar merupakan bagian dari ibadah. Setiap aktivitas kerja yang dilakukan dengan jujur, penuh tanggung jawab, dan memberikan manfaat bagi orang lain adalah wujud nyata dari pengabdian kepada Tuhan. Dengan demikian, pekerjaan menjadi jalan untuk meraih keberkahan hidup sekaligus meningkatkan ketakwaan.
6. Kerja adalah seni
Kerja juga dapat dimaknai sebagai seni, yaitu ekspresi diri yang mengandung unsur keindahan, kreativitas, dan rasa. Ketika seseorang

mencintai pekerjaannya, ia akan menjalankannya dengan perasaan senang. Dalam kondisi ini, pekerjaan tidak lagi terasa membebani dan justru menjadi sumber inspirasi serta kepuasan batin.

7. Kerja adalah kehormatan

Setiap bentuk pekerjaan memiliki nilai kehormatan tersendiri. Meskipun terlihat sederhana atau dianggap remeh oleh sebagian orang, pekerjaan tetap merupakan sarana untuk menjaga martabat dan harga diri. Jika seseorang mampu menjalankan pekerjaannya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab, akan lahir kehormatan yang lebih besar, baik secara pribadi maupun sosial.

8. Kerja adalah pelayanan

Bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga untuk melayani orang lain dan berkontribusi terhadap masyarakat. Melalui pekerjaan, seseorang dapat memberikan manfaat, solusi, atau bantuan kepada sesama. Oleh karena itu, pekerjaan harus dilakukan dengan sepenuh hati, ketulusan, dan kerendahan hati karena setiap bentuk kerja adalah bagian dari pengabdian terhadap kehidupan bersama.

Di lain sisi, Manik (2017) menjelaskan fungsi-fungsi etika kerja yang dikategorikan menjadi tiga bagian berikut.

1. Pendorong timbulnya tindakan

Etika kerja berfungsi sebagai pendorong timbulnya suatu tindakan. Melalui penerapan nilai-nilai etika kerja, baik secara individu maupun kelompok, seseorang terdorong untuk bertindak guna mencapai tujuan yang diinginkan. Etika kerja memberikan dorongan internal yang mengarahkan perilaku seseorang agar selaras dengan harapan dan sasaran tertentu.

2. Pembangkit semangat dalam beraktivitas

Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, baik secara mandiri maupun dalam tim, etika kerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi. Kehadiran etika kerja menjadikan setiap aktivitas dilaksanakan dengan penuh dedikasi dan kesungguhan sehingga hasil kerja yang diharapkan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

3. Penggerak seperti mesin pada kendaraan besar
Etika kerja berperan sebagai penggerak utama yang mendorong individu maupun kelompok untuk bertindak demi mencapai tujuan. Ibarat mesin yang menjadi sumber tenaga bagi kendaraan besar, etika kerja menjadi elemen kunci yang menggerakkan kerja sama, membangun kesepakatan, dan mengarahkan seluruh anggota organisasi dalam pencapaian target secara bersama-sama.

Nilai-Nilai dalam Etika Kerja

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, keberhasilan individu maupun organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau keterampilan profesional. Justru landasan utama dalam membangun reputasi dan kredibilitas kerja terletak pada integritas moral serta komitmen etis yang dijunjung tinggi oleh setiap pelaku kerja. Dalam konteks ini, etika kerja memegang peranan penting sebagai pedoman perilaku yang mengarahkan cara seseorang bekerja, berinteraksi, mengambil keputusan, serta menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten dan berintegritas (Priyono, 2008).

Etika kerja bukanlah konsep abstrak, melainkan terwujud dalam bentuk nilai-nilai konkret yang tecermin dalam sikap dan perilaku sehari-hari di lingkungan kerja. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai prinsip moral yang membentuk karakter individu, mengarahkan tindakan, serta menciptakan budaya organisasi yang sehat dan profesional. Dengan memahami dan menerapkan nilai-nilai dalam etika kerja, seseorang tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi; tetapi juga membangun landasan moral yang kuat untuk kehidupan kerja yang berkelanjutan, bermakna, dan bertanggung jawab. Nilai-nilai dalam etika kerja diuraikan dalam beberapa perilaku sebagaimana penjelasan Sahadi (2021) berikut.

1. Profesionalisme
Setiap pekerja dituntut untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban dan standar yang berlaku dalam profesinya. Ia juga harus mampu menampilkan perilaku kerja yang sejalan dengan harapan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Profesionalisme mencakup keterampilan, sikap, serta integritas yang konsisten dalam

menjalankan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja tidak hanya memenuhi aspek teknis, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dalam menjalankan fungsinya. Dengan demikian, profesionalisme menjadi landasan utama dalam membangun kepercayaan dan kredibilitas di lingkungan kerja.

2. Disiplin

Disiplin merupakan sikap yang sangat penting dalam dunia kerja karena menjadi kunci utama untuk mencapai target dan menjaga produktivitas. Pekerja yang disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, manajemen waktu yang baik, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Disiplin dapat dimulai dari kebiasaan sederhana, seperti datang dan pulang kerja tepat waktu atau menyelesaikan pekerjaan tanpa penundaan. Nilai ini mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab dan menunjukkan integritas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pekerja yang disiplin umumnya lebih dipercaya dan dihargai oleh atasan maupun rekan kerja.

3. Proaktif

Bersikap proaktif berarti memiliki inisiatif dalam melihat peluang, mengusulkan ide, serta berani mengambil langkah lebih awal dalam menyelesaikan masalah. Pekerja proaktif tidak hanya menunggu perintah, tetapi aktif terlibat dalam proses kerja dan pengambilan keputusan. Sikap ini mencerminkan keberanian dalam memberikan masukan terhadap materi pekerjaan dan berperan aktif dalam pengembangan proyek. Proaktivitas menjadi salah satu indikator penting dalam menunjukkan kepemimpinan, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis. Oleh karena itu, perilaku ini sangat dibutuhkan dalam membentuk budaya kerja yang inovatif dan adaptif.

4. Dapat diandalkan

Menjadi pribadi yang dapat diandalkan berarti memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaan serta mampu menyelesaikan tugas secara konsisten dan tepat waktu. Pekerja yang andal akan menimbulkan rasa percaya dari rekan kerja maupun pimpinan karena dapat menunjukkan hasil kerja yang berkualitas dan stabil. Kemampuan untuk diandalkan tidak hanya bergantung pada keahlian teknis, tetapi juga pada sikap profesional, tanggung jawab, dan

komitmen terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang dipenuhi oleh individu yang dapat diandalkan akan menciptakan suasana kolaboratif yang efektif dan efisien.

5. Dedikasi

Dedikasi mengacu pada semangat dan totalitas seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya. Pekerja yang memiliki dedikasi tinggi akan menunjukkan komitmen yang kuat, kerja keras, dan kesungguhan dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dedikasi juga tecermin dari ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesediaan untuk terus meningkatkan kualitas diri dan hasil kerja. Sikap ini umumnya menarik perhatian pimpinan karena menunjukkan loyalitas dan profesionalisme yang tinggi. Dengan dedikasi, seseorang tidak hanya menyelesaikan tugas; tetapi juga berperan aktif dalam membangun kinerja dan reputasi organisasi.

6. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dapat mempertanggungjawabkan hasilnya, baik dari segi proses maupun kualitas. Seorang pekerja yang memiliki akuntabilitas akan menerima konsekuensi dari setiap keputusan dan tindakan yang diambil serta berusaha mencari solusi terbaik jika terjadi kesalahan atau hambatan. Akuntabilitas mencerminkan integritas, tanggung jawab, dan kejujuran dalam bekerja. Nilai ini penting untuk menjaga kepercayaan dalam tim kerja dan memastikan bahwa setiap individu memiliki komitmen terhadap hasil yang dicapai bersama. Dengan akuntabilitas, proses kerja menjadi lebih transparan dan objektif.

7. Kerja sama

Kemampuan untuk bekerja sama merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas tim dan pencapaian tujuan bersama. Pekerja yang mampu menjalin kerja sama dengan baik akan lebih mudah beradaptasi, berbagi tugas, dan mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab kolektif. Sikap kooperatif ini tidak hanya memperkuat kinerja tim, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai. Dalam dunia kerja yang kompleks, kolaborasi menjadi kunci untuk mengatasi berbagai tantangan dan

meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kerja sama harus ditumbuhkan sebagai nilai utama dalam budaya organisasi.

8. Saling menghormati

Sikap saling menghormati sangat penting dalam menjaga hubungan kerja yang sehat dan profesional. Dalam berkomunikasi dan bertukar pikiran, setiap individu harus mampu menghargai perbedaan pendapat, ide, maupun latar belakang rekan kerja. Menghormati waktu, kontribusi, dan peran setiap anggota tim akan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif. Nilai ini mendorong terciptanya interaksi yang sehat, menghindari konflik, serta memperkuat rasa solidaritas dalam tim. Saling menghormati juga merupakan bentuk pengakuan terhadap martabat dan hak setiap individu dalam lingkungan kerja.

9. Rendah hati

Kerendahan hati dalam dunia kerja tecermin melalui sikap pengakuan terhadap kontribusi dan peran orang lain dalam keberhasilan bersama. Pekerja yang rendah hati tidak berpusat pada pencapaian pribadi, tetapi menghargai kerja keras tim dan bersedia memberikan apresiasi atas usaha rekan-rekannya. Sikap ini memperkuat rasa saling percaya dan meningkatkan semangat kebersamaan dalam tim kerja. Kerendahan hati juga menunjukkan kematangan emosional dan kesadaran bahwa keberhasilan tidak dapat dicapai seorang diri. Dengan rendah hati, suasana kerja menjadi lebih terbuka, inklusif, dan produktif.

Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan istilah yang merujuk pada tingkat komitmen, keterlibatan aktif, dan kepuasan emosional karyawan terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi umumnya merasakan keterikatan emosional yang kuat dengan pekerjaan, bersemangat dalam memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi, serta menunjukkan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama (Wakhyuni, 2021).

Employee engagement memiliki makna yang lebih luas dibandingkan dengan kepuasan kerja. Konsep ini mencakup dimensi emosional, kognitif, dan perilaku yang mendorong karyawan untuk berkomitmen secara penuh serta berupaya memberikan hasil kerja terbaik. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *employee engagement* menjadi topik penting yang terus berkembang dan menarik perhatian para peneliti serta praktisi organisasi. Hal ini disebabkan oleh temuan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif tidak hanya memberikan kontribusi yang lebih besar, tetapi juga menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi serta memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk mengundurkan diri secara sukarela.

Luthans (2006) menjelaskan adanya empat dimensi utama yang membentuk keterlibatan kerja karyawan sebagaimana berikut.

1. Pekerjaan sebagai minat utama dalam kehidupan
Keterlibatan kerja akan muncul ketika seseorang memandang pekerjaan sebagai sumber utama dalam memenuhi harapan hidup serta sebagai sarana untuk mencapai kepuasan atas kebutuhan-kebutuhan yang paling dirasakan penting (*salient needs*). Kebutuhan tersebut akan semakin menguat apabila individu meyakini bahwa pekerjaan yang dijalankan mampu memenuhi berbagai kepentingan pribadinya. Dalam kondisi demikian, individu akan dengan sukarela mencurahkan waktu, tenaga, dan pikirannya secara maksimal demi menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.
2. Berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan pekerjaan
Keterlibatan kerja juga ditunjukkan melalui partisipasi aktif dalam berbagai aktivitas pekerjaan. Partisipasi ini akan tercipta apabila individu diberi kesempatan seluas-luasnya untuk terlibat dalam proses kerja, seperti mengemukakan ide, berkontribusi dalam pengambilan keputusan, mengembangkan keterampilan, serta menyalurkan potensi dan keahlian yang dimiliki. Partisipasi aktif ini berpengaruh positif terhadap hasil kerja yang dicapai dan berdampak pada meningkatnya rasa keberhargaan diri melalui kontribusi yang dirasakan bermanfaat.
3. Memandang performa kerja sebagai cerminan harga diri
Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung memandang pencapaian kerja sebagai bagian penting dari harga dirinya. Sejah

mana individu merasa terlibat secara emosional terhadap pekerjaannya tecermin dari kepeduliannya terhadap tugas yang belum selesai atau masalah yang belum terpecahkan, bahkan setelah jam kerja berakhir. Pekerjaan menjadi bagian yang melekat dalam konsep dirinya dan menjadi pusat perhatian dalam pikiran maupun perasaan.

4. Menyesuaikan kinerja dengan konsep diri

Individu yang terlibat secara mendalam dengan pekerjaannya akan menjaga konsistensi antara performa kerja dan konsep diri yang dimiliki. Artinya, ia bekerja berdasarkan prinsip, nilai, dan standar profesional yang sesuai dengan pemahamannya tentang siapa dirinya dan apa yang menjadi kapasitasnya. Hal ini dapat dilihat dari sikap yang konsisten, integritas dalam bekerja, serta kesesuaian antara hasil kerja dan kompetensi serta identitas profesionalnya.

Dalam konsep *employee engagement*, karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang sangat baik dan konsisten. Keterlibatan tersebut tidak muncul secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh beberapa prinsip dasar yang harus dipenuhi. Terdapat empat prinsip utama yang menjadi landasan agar seorang karyawan dapat dikategorikan sebagai individu yang benar-benar terlibat (*engaged*) dalam pekerjaannya. Berikut prinsip yang dimaksud.

1. Kapasitas untuk terlibat (*the capacity to engage*)

Untuk menciptakan karyawan yang benar-benar terlibat diperlukan lingkungan kerja yang tidak hanya menuntut kinerja lebih tinggi, tetapi juga mampu menyediakan dukungan yang memadai. Lingkungan tersebut harus memberikan akses informasi, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini menjadi dasar penting dalam menampung energi, kreativitas, dan inisiatif karyawan secara optimal. Ketika kapasitas untuk berkembang difasilitasi maka potensi keterlibatan pun akan tumbuh secara alami.

2. Motivasi untuk terlibat (*the motivation to engage*)

Keterlibatan karyawan akan meningkat ketika mereka merasa bahwa pekerjaan yang dijalani selaras dengan nilai-nilai pribadi yang mereka anut. Ketertarikan terhadap tugas serta pengalaman kerja yang positif menciptakan dorongan intrinsik untuk memberikan kontribusi yang

maksimal. Selain itu, ketika karyawan diperlakukan dengan adil dan manusiawi, muncul dorongan emosional untuk membalas perlakuan tersebut melalui loyalitas serta kerja keras. Rasa dihargai secara personal menjadi faktor penting dalam membangun motivasi untuk terlibat secara aktif.

3. Kebebasan untuk terlibat (*the freedom to engage*)

Keterlibatan juga akan tercipta ketika karyawan merasa aman secara psikologis untuk bertindak atas dasar inisiatif mereka sendiri. Dalam hal ini kepercayaan dari organisasi menjadi hal yang sangat penting, terutama dalam situasi yang sulit, tidak pasti, atau saat organisasi sedang mengalami perubahan besar. Ketika rasa aman dan kepercayaan tersedia, karyawan lebih berani berinovasi, menyampaikan ide, serta mengambil tanggung jawab tanpa rasa takut. Kebebasan ini memperkuat rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi.

4. Fokus pada keterlibatan strategis (*the focus of strategic engagement*)

Karyawan akan lebih mudah terlibat ketika organisasi secara strategis menyediakan berbagai dukungan yang relevan dengan kebutuhan mereka. Dukungan tersebut meliputi peluang pengembangan karier, penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, kompensasi yang layak, serta jaminan keamanan kerja. Ketika semua aspek ini dipenuhi, akan terbentuk kepercayaan yang kuat terhadap organisasi. Kepercayaan tersebut menjadi dasar dari keterlibatan yang mendalam karena karyawan merasa dihargai dan didukung untuk memberikan yang terbaik (Santoso, 2012).

Hubungan Etika Kerja dengan Keterlibatan Karyawan

Dalam dinamika organisasi modern yang terus berkembang, upaya untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mendorong kinerja optimal karyawan menjadi fokus utama bagi para pemimpin dan praktisi manajemen sumber daya manusia. Salah satu aspek fundamental yang sering menjadi perhatian dalam konteks ini adalah etika kerja, karena tidak hanya mencerminkan nilai-nilai moral individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga merepresentasikan budaya organisasi secara keseluruhan (Desri, 2024).

Sementara itu, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) terbukti menjadi indikator kunci yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan bersedia mencurahkan energi, waktu, dan komitmen terhadap pekerjaannya. Secara spesifik etika kerja memiliki hubungan erat dengan keterlibatan karyawan sebagai berikut (Anik, 2003).

1. Etika kerja mendorong rasa tanggung jawab karyawan
Etika kerja yang kuat membentuk rasa tanggung jawab pribadi terhadap tugas yang diemban. Karyawan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etis akan merasa berkewajiban menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Rasa tanggung jawab ini secara langsung mendorong keterlibatan karena karyawan menjadi lebih peduli terhadap hasil dan kualitas kinerjanya.
2. Budaya etika yang positif meningkatkan rasa memiliki
Organisasi yang menanamkan nilai-nilai etika secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan saling menghargai. Kondisi ini menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) di kalangan karyawan yang menjadi salah satu fondasi penting dalam meningkatkan keterlibatan secara emosional maupun psikologis terhadap organisasi.
3. Etika kerja menumbuhkan motivasi intrinsik
Karyawan yang memiliki etika kerja tinggi cenderung terdorong oleh motivasi intrinsik, yaitu keinginan untuk bekerja atas dasar kesadaran dan tanggung jawab pribadi, bukan semata-mata karena imbalan eksternal. Motivasi seperti ini memperkuat keterlibatan karyawan karena pekerjaan dipandang sebagai bentuk kontribusi bermakna, bukan sekadar kewajiban rutin.
4. Etika kerja membentuk integritas dalam tim
Nilai-nilai etika seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan berperan penting dalam membangun budaya kerja yang dilandasi oleh rasa saling percaya dalam tim. Ketika karyawan merasakan dukungan dan integritas dalam lingkungan kerja, tingkat keterlibatan mereka terhadap tugas serta kolaborasi tim akan meningkat secara signifikan.

5. Kepemimpinan beretika meningkatkan keterlibatan karyawan
Pemimpin yang menunjukkan teladan melalui perilaku etis cenderung mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari bawahannya. Keteladanan dalam bersikap adil, jujur, serta konsisten terhadap nilai-nilai moral membuat karyawan merasa termotivasi dan lebih bersedia untuk terlibat secara aktif dalam mendukung tujuan organisasi.
6. Etika kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
Lingkungan kerja yang dibangun atas dasar nilai-nilai etika seperti keadilan, kepercayaan, dan penghargaan terhadap sesama, memberikan kenyamanan psikologis bagi karyawan. Suasana kerja yang positif ini mendukung peningkatan keterlibatan karena karyawan merasa aman, dihargai, dan diakui kontribusinya.
7. Pelanggaran etika menurunkan tingkat keterlibatan
Sebaliknya, ketika etika diabaikan atau dilanggar baik oleh individu maupun organisasi, maka kepercayaan karyawan terhadap sistem dan pemimpin dapat terganggu. Hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja, meningkatkan stres, dan berdampak pada menurunnya tingkat keterlibatan secara keseluruhan.
8. Etika kerja mendorong komitmen jangka panjang
Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika cenderung memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Keterlibatan yang berkelanjutan ini penting untuk mempertahankan stabilitas internal dan meningkatkan produktivitas secara konsisten dalam jangka waktu yang panjang.
9. Keterlibatan meningkatkan kepatuhan terhadap nilai etika
Hubungan antara etika kerja dan keterlibatan bersifat dua arah. Tidak hanya etika yang mendorong keterlibatan, tetapi tingkat keterlibatan yang tinggi juga memicu kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma etika organisasi. Semakin tinggi keterlibatan seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi.
10. Sinergi etika dan keterlibatan meningkatkan kinerja organisasi
Ketika etika kerja dan keterlibatan karyawan saling mendukung, hasilnya akan tercermin dalam peningkatan kinerja organisasi secara

keseluruhan. Kolaborasi yang harmonis antara keduanya mendorong terciptanya produktivitas, efisiensi, serta iklim kerja yang sehat dan berkelanjutan. Organisasi yang mampu memadukan kedua aspek ini secara strategis cenderung lebih adaptif dan kompetitif dalam menghadapi dinamika serta tantangan lingkungan bisnis yang terus berubah.





ETHICS

BAB III

EMPAT ISU ETIKA KONTEMPORER

Insecurity and Risk

Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja kerap menimbulkan persoalan etika (*ethical issues*). Hubungan yang dimaknai dalam lingkup hubungan pekerja (*employee relations*, dikenal juga sebagai *industrial relations* pada periode sebelumnya), dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Hubungan antarpekerja (*employee relations*) tidak hanya mencakup lingkup formal, tetapi juga lingkup informal; tidak cukup dimensi personal, tetapi juga impersonal yang meliputi aspek kognitif, sosial, afektif, fisik, dan psikis (Farianto, 2021).

Bagaimana pun hubungan antarpekerja ini bermuara pada pencapaian misi dan visi perusahaan. Dalam proses pencapaian tersebut, beragam hal berpotensi menjadi faktor yang menekan pekerja sehingga muncul perasaan stres, depresi, atau bahkan *burn out*. Tekanan kerja tersebut tentu memengaruhi efektivitas dan kinerja individu serta organisasi.

Mengutip dari Ekuma dan Akobo (2015), persoalan etika tersebut dapat terkait dengan kewajaran (*fairness*), keadilan (*justice*), kebenaran (*truthfulness*), serta tanggung jawab sosial (*social responsibility*). Mereka mengidentifikasi isu etika tersebut misalnya berupa penahanan suatu informasi yang menjadi persoalan pekerja dan pemberi kerja, penyelidikan catatan kriminal

calon pekerja, serta kewajiban atas pekerja tetap yang menjadi tidak efektif karena adanya perubahan kerja.

Perkembangan dunia bisnis dan industri modern telah membawa perubahan mendasar dalam struktur ketenagakerjaan. Tingkat kepastian kerja yang dulu menjadi fondasi hubungan industrial kini semakin terkikis. Fenomena ini mencerminkan meningkatnya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan beragam risiko yang dihadapi para pekerja. Ketidakpastian ini bukan hanya disebabkan oleh kondisi individu pekerja, melainkan juga oleh dinamika ekonomi global, ketidakstabilan pasar, dan perubahan strategi manajerial perusahaan (Adha, 2020).

Banyak perusahaan merespons tekanan ekonomi dan persaingan global dengan berbagai langkah efisiensi seperti restrukturisasi organisasi, pengurangan jumlah tenaga kerja (*downsizing*), serta penggunaan tenaga kerja kontrak dan *outsourcing*. Praktik-praktik ini menyebabkan bentuk hubungan kerja menjadi lebih fleksibel, tapi rapuh sehingga tidak lagi menjamin kesinambungan penghasilan, perlindungan sosial, maupun jaminan atas keberlanjutan pekerjaan.

Kontrak kerja jangka pendek kini lebih banyak digunakan dibandingkan hubungan kerja permanen. Bersamaan dengan itu, sistem kompensasi pun mengalami perubahan signifikan. Sistem berbasis kinerja atau proyek cenderung menggantikan model kompensasi tradisional yang mengandalkan pengupahan tetap dan perlindungan sosial jangka panjang. Konsekuensinya para pekerja menghadapi risiko kehilangan pendapatan secara tiba-tiba, terbatasnya akses terhadap jaminan kesehatan dan pensiun, serta lemahnya posisi tawar dalam menyuarkan hak-haknya.

Ketidakamanan kerja berdampak tidak hanya pada dimensi ekonomi, tetapi juga pada kondisi sosial dan psikologis individu. Tingkat stres meningkat seiring kekhawatiran terhadap pemutusan hubungan kerja, ketidakstabilan pendapatan, dan ketidakpastian masa depan. Akibatnya kualitas hidup menurun dan produktivitas kerja ikut terdampak. Dalam jangka panjang, situasi ini bisa memperlebar ketimpangan sosial serta menciptakan masyarakat yang semakin terfragmentasi.

Perubahan teknologi turut memperparah ketidakpastian ini. Otomatisasi, kecerdasan buatan, dan digitalisasi proses kerja telah menggantikan banyak pekerjaan manual serta administratif. Pekerja yang tidak

memiliki keterampilan yang relevan berisiko tinggi untuk tergeser, sedangkan akses terhadap pelatihan dan peningkatan kapasitas belum merata. Transformasi digital ini menciptakan tuntutan baru di dunia kerja yang belum sepenuhnya diimbangi dengan sistem perlindungan dan pendidikan tenaga kerja yang adaptif.

Kondisi ini menandai pergeseran paradigma besar dalam dunia ketenagakerjaan, dari sistem berbasis stabilitas ke sistem yang menuntut fleksibilitas tinggi. Namun, tidak semua pekerja memiliki kemampuan untuk beradaptasi secara cepat. Mereka yang bekerja di sektor informal, berpendidikan rendah, atau tidak memiliki akses terhadap teknologi, berada dalam posisi yang sangat rentan terhadap eksklusi ekonomi.

Tantangan ke depan terletak pada kemampuan negara, perusahaan, dan masyarakat sipil untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang responsif terhadap perubahan ini. Perlindungan sosial universal, regulasi yang melindungi pekerja fleksibel, dan program pelatihan kerja berbasis kebutuhan masa depan menjadi fondasi yang penting untuk dibangun. Tidak cukup hanya mendorong fleksibilitas, sistem ketenagakerjaan masa kini juga harus menjamin keberlanjutan, keadilan, dan kesejahteraan bagi semua pihak.

Dengan merespons isu *insecurity and risk* secara komprehensif, negara dapat mencegah terbentuknya ekosistem kerja yang timpang dan rapuh. Dunia kerja masa depan harus dibangun di atas prinsip keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan perlindungan sosial agar pertumbuhan tidak hanya dirasakan oleh pelaku usaha, tetapi juga oleh pekerja yang menjadi fondasi utama produktivitas nasional.

Surveillance and Control

Dalam ranah etika ketenagakerjaan, konsep *surveillance and control* merujuk pada praktik sistematis pengawasan dan pengendalian terhadap perilaku, produktivitas, serta sikap mental pekerja yang dilakukan oleh manajemen atau pemberi kerja. Pengawasan ini dapat berlangsung dalam bentuk yang kasat mata maupun dalam bentuk simbolik dan kultural yang lebih halus, seperti pembentukan norma perilaku melalui budaya organisasi (Elvis dkk., 2025).

Kemajuan teknologi informasi telah mendorong lahirnya sistem pengawasan yang semakin kompleks dan invasif. Saat ini, banyak organisasi memanfaatkan CCTV, sistem biometrik, *software* pelacakan waktu, hingga kecerdasan buatan untuk memantau dan mengevaluasi performa karyawan secara *real-time*. Meskipun tujuan utamanya untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas, praktik semacam ini menimbulkan sejumlah persoalan etik terutama terkait dengan hak atas privasi, kepercayaan antar-individu dalam organisasi, serta otonomi pekerja dalam mengelola ruang kerjanya sendiri.

Hal tersebut membuktikan bahwa *surveillance* dan *control* telah berevolusi menjadi alat strategis yang digunakan oleh organisasi untuk mengatur, membentuk, bahkan mendisiplinkan sikap serta identitas pekerja. Melalui sistem manajemen kinerja yang birokratik dan proses perubahan budaya organisasi yang terstruktur, perusahaan tidak hanya menilai apa yang dikerjakan pekerja, tetapi juga cara dan alasan mereka melakukannya.

Surveillance and control juga dapat berbentuk pengendalian budaya organisasi. Misalnya melalui nilai-nilai perusahaan, misi, dan kebijakan manajerial, pekerja dididik untuk menyesuaikan perilaku serta komitmennya sesuai standar perusahaan. Dalam bentuk ini pengawasan tidak bersifat eksplisit, tetapi lebih halus dan mengakar karena menasar pada pembentukan sikap serta identitas pekerja.

Namun, praktik tersebut dapat menimbulkan dilema etika karena kemungkinan dapat dengan mudah membatasi kebebasan berpikir dan bertindak pekerja, mengikis rasa percaya, serta menimbulkan tekanan psikologis. Ketika pengawasan berlebihan, karyawan bisa merasa teralienasi dan kehilangan kontrol atas ruang kerjanya sendiri.

Manajer sering berdalih bahwa pengawasan diperlukan untuk menjamin efisiensi, disiplin, dan perlindungan terhadap aset perusahaan. Namun, hal ini harus diimbangi dengan penghargaan terhadap martabat dan hak-hak pekerja sebagai individu. Etika ketenagakerjaan menuntut agar praktik *surveillance* dilakukan secara transparan, proporsional, dan dengan mempertimbangkan aspek keadilan.

Selain itu, *surveillance* (pengawasan) dan *control* (pengendalian) tidak lagi terbatas pada fungsi pengawasan administratif yang bersifat teknis.

Keduanya telah menjadi instrumen strategis yang digunakan secara sistematis untuk membentuk sikap, perilaku, bahkan komitmen ideologis para pekerja. Sistem manajemen kinerja yang birokratik dan proses perubahan budaya organisasi menjadi dua elemen kunci yang digunakan untuk mendesain ulang hubungan kerja, tidak hanya dalam tataran fungsional, tetapi juga dalam wilayah identitas serta kesadaran individu.

Sistem manajemen kinerja yang bercorak birokratik didasarkan pada logika rasionalitas, standardisasi, dan pengukuran kuantitatif. Dalam kerangka ini performa pekerja ditentukan melalui indikator-indikator terukur, seperti pencapaian target, produktivitas, efisiensi waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Pengawasan dilakukan secara sistemik melalui pelaporan berkala, penggunaan teknologi digital untuk pemantauan aktivitas kerja, serta sistem evaluasi kinerja yang bersifat hierarkis. Teknologi informasi termasuk perangkat lunak manajemen kinerja, sistem pelacakan waktu (*time-tracking software*), bahkan kecerdasan buatan, kini digunakan untuk mengamati, mencatat, dan menilai kontribusi pekerja secara *real-time*.

Namun, pengawasan kontemporer tidak berhenti pada aspek eksternal. Bentuk pengendalian yang lebih subtil justru muncul dari proses internalisasi nilai-nilai perusahaan oleh pekerja itu sendiri—sebuah fenomena yang dikenal sebagai *self-regulation* atau *self-surveillance*. Melalui proses ini, pekerja secara sadar atau tidak sadar membentuk perilaku dan identitasnya sesuai dengan norma dan ideologi organisasi. Mereka tidak hanya diharapkan untuk melakukan pekerjaan yang baik, tetapi juga untuk menjadi pribadi ideal menurut standar institusional. Dengan kata lain kontrol tidak lagi datang dari luar, tetapi tertanam dalam kesadaran individu.

Model kontrol normatif ini menciptakan tekanan psikologis yang tidak ringan. Harapan untuk terus tampil produktif, disiplin, loyal, dan positif secara konstan dapat memicu kelelahan emosional (*emotional fatigue*), stres berkepanjangan, bahkan *burnout*. Pekerja yang gagal memenuhi standar tersebut sering kali mengalami rasa bersalah atau merasa tidak layak meskipun tidak ada sanksi formal yang diberikan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengikis otonomi profesional dan mengubah hubungan kerja menjadi hubungan dominasi terselubung.

Etika ketenagakerjaan memandang kondisi ini sebagai bentuk ketimpangan relasi kuasa yang perlu diawasi secara kritis. Ketika pengawasan melampaui batas proporsionalitas dan tidak disertai dengan akuntabilitas serta perlindungan hak pekerja, sistem tersebut berpotensi melanggar prinsip dasar martabat manusia dalam dunia kerja. Pengawasan seharusnya tidak menjadi alat represi atau manipulasi, tetapi bagian dari kerangka kerja yang adil, transparan, dan manusiawi.

Di tengah kompleksitas teknologi digital dan kecenderungan manajerial modern yang berorientasi pada efisiensi ekstrem, muncul kebutuhan mendesak untuk menyeimbangkan antara kontrol serta kepercayaan. Organisasi perlu menyadari bahwa pemberdayaan pekerja jauh lebih berkelanjutan dibandingkan dengan kontrol ketat yang menciptakan ketakutan. Sistem pengawasan yang sehat adalah sistem yang berbasis pada keterbukaan, dialog, dan penghargaan terhadap peran pekerja sebagai subjek aktif dalam penciptaan nilai bersama.

Regulasi ketenagakerjaan yang adaptif dan berpihak pada keadilan perlu dikembangkan untuk mengatur batas etis pengawasan dan kontrol di tempat kerja. Kebijakan perlindungan data pribadi, mekanisme pengaduan yang aman, serta pelibatan pekerja dalam proses perumusan indikator kinerja adalah beberapa langkah penting dalam membangun sistem pengawasan yang etis dan partisipatif.

Dengan demikian, *surveillance and control* bukan hanya persoalan efisiensi manajerial, melainkan juga isu moral dan politik dalam relasi industrial. Pengawasan yang tidak disertai dengan tanggung jawab sosial dan etika hanya akan memperluas jurang ketidaksetaraan, memperlemah agensi pekerja, serta mereduksi dunia kerja menjadi arena eksploitasi terselubung. Masa depan etika ketenagakerjaan harus diarahkan pada penciptaan sistem yang menyeimbangkan kebutuhan organisasi dengan perlindungan martabat manusia demi menciptakan ruang kerja yang adil, sehat, dan berkelanjutan.

Deregulation

Dalam lingkungan bisnis global yang semakin kompetitif, dinamis, dan dipengaruhi oleh arus liberalisasi ekonomi, praktik deregulasi telah menjadi

salah satu ciri utama reformasi ekonomi sejak dekade 1980-an. Tren ini bermula dari negara-negara maju, seperti Amerika Serikat dan Inggris yang mendorong pengurangan intervensi pemerintah dalam sektor-sektor ekonomi utama guna meningkatkan efisiensi pasar, menarik investasi swasta, serta mempercepat pertumbuhan ekonomi. Seiring berjalannya waktu, gagasan deregulasi menyebar ke berbagai belahan dunia sebagai bagian dari paket kebijakan neoliberal yang menekankan pasar bebas dan minimnya kendali negara.

Secara umum, deregulasi dipahami sebagai proses pengurangan, pelonggaran, atau bahkan penghapusan berbagai aturan dan regulasi pemerintah yang sebelumnya mengatur kegiatan ekonomi atau hubungan industrial. Dalam konteks organisasi dan manajemen, deregulasi memungkinkan pelaku usaha untuk bergerak lebih leluasa dalam menentukan strategi, menetapkan kebijakan sumber daya manusia, serta merancang model bisnis yang lebih adaptif terhadap tuntutan pasar. Fleksibilitas ini dianggap sebagai nilai tambah yang mampu meningkatkan daya saing perusahaan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dalam kondisi pasar yang berubah cepat (Suardita dkk., 2023).

Kemudahan yang ditawarkan deregulasi tidak serta-merta bebas dari konsekuensi. Di balik efisiensi dan kelincahan manajerial yang dijanjikan, muncul pula tantangan-tantangan etis dan sosial yang tidak bisa diabaikan. Penghapusan atau pelonggaran regulasi dapat berujung pada minimnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, meningkatnya ketimpangan dalam hubungan kerja, serta terbukanya peluang bagi praktik eksploitasi atau manipulasi informasi. Selain itu, deregulasi yang dilakukan tanpa pertimbangan kepentingan publik berisiko melemahkan akuntabilitas perusahaan terhadap dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan operasional mereka.

Deregulasi menghadirkan paradoks yang memerlukan perhatian serius. Di satu sisi ia mendorong efisiensi dan inovasi yang penting dalam menghadapi persaingan global. Namun di sisi lain, ia juga mengundang persoalan-persoalan etik baru yang semakin kompleks dalam tata kelola organisasi modern. Oleh karena itu, implementasi deregulasi perlu disertai dengan mekanisme pengawasan dan prinsip tata kelola yang menjamin bahwa fleksibilitas yang diperoleh tidak mengorbankan keadilan, tanggung jawab sosial, serta keberlanjutan jangka panjang (Umam, 2017).

Salah satu akibat langsung dari deregulasi adalah terjadinya pergeseran makna dan ruang lingkup *managerial prerogatives* atau hak prerogatif manajemen. Jika sebelumnya hak ini dibatasi oleh regulasi ketenagakerjaan dan norma hukum publik yang kuat, dalam iklim deregulatif manajer memperoleh keleluasaan yang lebih besar dalam menentukan arah, struktur, dan serta kebijakan perusahaan. Keleluasaan ini termasuk dalam pengambilan keputusan terkait rekrutmen, pengupahan, pemutusan hubungan kerja, hingga restrukturisasi organisasi. Namun, semakin luasnya diskresi yang dimiliki manajer ini justru membuka ruang bagi munculnya dilema moral dan konflik kepentingan yang tidak kecil.

Dalam konteks ini, kebutuhan manajer untuk senantiasa peka dan tanggap terhadap tekanan pasar menjadi semakin dominan. Ketika logika pasar seperti efisiensi biaya, peningkatan laba, dan kecepatan adaptasi menjadi orientasi utama, maka pertimbangan etik serta sosial cenderung terpinggirkan. Manajer sering kali dihadapkan pada situasi saat keputusan yang rasional secara ekonomi justru bertentangan dengan nilai-nilai keadilan, kepedulian sosial, atau keberlanjutan hubungan kerja. Sebagai contoh, keputusan untuk merumahkan karyawan demi efisiensi operasional dapat dibenarkan secara bisnis, tetapi secara etik dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan individu dan stabilitas sosial.

Pergeseran ini juga memunculkan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kerangka deregulatif pekerja semakin dipandang sebagai komoditas yang fleksibel, bukan lagi sebagai mitra strategis yang dilindungi oleh norma kolektif. Hubungan kerja menjadi lebih transaksional dan jangka pendek yang pada akhirnya menggerus jaminan kerja, loyalitas, serta rasa aman di tempat kerja. Dalam kondisi seperti ini, manajer tidak hanya dituntut untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat, tetapi juga perlu memiliki kepekaan moral serta kemampuan reflektif dalam mempertimbangkan implikasi jangka panjang dari keputusan tersebut.

Deregulasi juga memengaruhi cara organisasi memaknai tanggung jawab sosialnya. Dalam banyak kasus, tanggung jawab sosial korporasi (CSR) direduksi menjadi strategi pemasaran atau bentuk legitimasi di mata publik, bukan sebagai ekspresi komitmen etis terhadap masyarakat. Ketika prinsip-prinsip etik tidak lagi menjadi bagian integral dari praktik manajerial, maka keputusan yang diambil hanya akan berorientasi pada

kepentingan pasar, sedangkan dimensi kemanusiaan dalam organisasi semakin terabaikan.

Mengingat semakin kompleksnya realitas organisasi di era deregulasi, para pemimpin bisnis dituntut untuk menyeimbangkan antara tuntutan pasar dan prinsip etik. Tidak cukup hanya memiliki kapasitas teknis dan responsif terhadap dinamika eksternal, manajer juga harus memiliki kerangka nilai yang kokoh, kemampuan deliberatif, serta keberanian moral untuk mempertanyakan kebijakan yang merugikan kepentingan kolektif. Dalam hal ini, pendekatan manajemen berbasis etika dan keberlanjutan menjadi semakin relevan serta mendesak untuk dikembangkan.

Secara keseluruhan, deregulasi bukan hanya isu ekonomi atau administratif semata, tetapi juga merupakan isu etik yang menyentuh dimensi paling dalam dari tanggung jawab manajerial. Fleksibilitas yang ditawarkan deregulasi harus dibarengi dengan penguatan integritas moral, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan komitmen terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Tanpa itu semua deregulasi berisiko melahirkan praktik manajemen yang eksploitatif, individualistik, dan jauh dari nilai keadilan sosial.

Rhetoric and Deceit

Rhetoric and deceit (retorika dan tipu daya) adalah dua konsep yang berkaitan dengan penggunaan bahasa untuk memengaruhi orang lain, tapi memiliki perbedaan mendasar dari segi etika dan tujuan. Retorika merupakan seni berbicara atau menulis secara persuasif untuk membujuk atau meyakinkan audiens. Dalam konteks klasik, retorika dianggap sebagai keterampilan penting dalam komunikasi publik, politik, pendidikan, dan hukum. Tokoh seperti Aristoteles mendefinisikan retorika sebagai kemampuan untuk melihat apa yang mungkin meyakinkan dalam setiap situasi (Saputra, 2024).

Retorika dapat digunakan dalam beberapa hal berikut.

1. Menjelaskan gagasan dengan jelas dan menarik
Dalam dunia yang sarat dengan informasi, kemampuan untuk menyampaikan gagasan secara terstruktur, logis, dan komunikatif sangat penting agar pesan tidak hanya dipahami, tetapi juga melekat dalam ingatan audiens. Penggunaan gaya bahasa, analogi, dan ilustrasi

yang tepat mampu menjadikan ide yang kompleks menjadi mudah dipahami serta menyentuh secara emosional.

2. Memengaruhi opini atau tindakan publik
Retorika digunakan untuk membentuk sikap dan keyakinan audiens terhadap suatu isu, produk, atau kebijakan. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika retorika menjadi instrumen utama dalam kampanye politik, iklan komersial, maupun gerakan sosial. Penggunaan retorika yang efektif dapat menggerakkan massa, membangun dukungan, atau bahkan mengubah arah pandangan publik.
3. Membangun kredibilitas pembicara
Melalui retorika, pembicara atau penulis dapat membangun kredibilitasnya di mata audiens. Kredibilitas ini dibentuk melalui tiga elemen utama dalam retorika klasik, antara lain *ethos* (karakter pembicara), *pathos* (daya tarik emosional), dan *logos* (logika atau alasan). Seorang komunikator yang mampu menampilkan kejujuran, integritas, serta pemahaman yang mendalam atas topik yang dibicarakan akan lebih mudah dipercaya oleh pendengarnya.
4. Menyampaikan argumen yang kuat dan logis
Dengan menyusun argumen secara sistematis dan menyertakan bukti-bukti pendukung, retorika membantu pembicara meyakinkan audiens bahwa pandangan atau tindakan yang diusulkan adalah yang paling rasional serta menguntungkan. Dalam konteks ini retorika bukanlah manipulasi, tetapi sarana argumentasi yang bertanggung jawab secara intelektual.

Sementara itu, *deceit* adalah tindakan menipu atau memperdaya orang lain secara sengaja melalui manipulasi informasi, penyembunyian kebenaran, atau penyajian fakta yang keliru. Tujuan utama dari *deceit* terletak untuk memperoleh keuntungan pribadi dengan mengorbankan pihak lain melalui kebohongan atau pengelabuan (Bawekes dkk., 2018).

Contoh *deceit* dalam komunikasi sebagai berikut.

1. Memberikan informasi yang menyesatkan
Dalam praktiknya informasi yang disampaikan mungkin tampak benar secara teknis, tapi disengaja dikemas sedemikian rupa agar audiens menarik kesimpulan yang salah. Misalnya, seorang juru bicara

perusahaan mungkin menekankan bahwa produk mereka telah lulus uji keamanan tanpa mengungkap bahwa uji tersebut hanya dilakukan secara internal dan belum memenuhi standar regulator independen. Meski secara literal tidak bohong, cara menyampaikan informasi ini dapat mengarahkan audiens pada kesimpulan yang keliru dan hal ini termasuk dalam bentuk penyesatan atau manipulasi.

2. Memutarbalikkan fakta untuk mengelabui audiens

Hal ini bisa terjadi ketika seseorang secara aktif mengubah narasi, kronologi kejadian, atau konteks sebuah informasi agar terlihat seakan-akan mendukung kepentingannya. Misalnya seorang politisi yang terlibat dalam skandal mungkin menyajikan versi cerita yang berbeda dengan menuduh pihak lain sebagai dalang atau menyalahkan media sebagai penyebar hoaks, padahal bukti-bukti justru menunjukkan keterlibatannya secara langsung. Pemutarbalikkan ini sering digunakan untuk membentuk opini publik, menghindari tanggung jawab, atau menciptakan kebingungan di tengah masyarakat.

3. Menyembunyikan bukti penting demi kepentingan pribadi atau kelompok

Penyembunyian bukti penting demi kepentingan pribadi atau kelompok merupakan bentuk manipulasi pasif. Informasi yang seharusnya disampaikan kepada publik atau pihak berkepentingan justru disembunyikan atau disensor. Misalnya dalam sebuah penelitian ilmiah yang didanai perusahaan farmasi, pihak sponsor mungkin tidak mengizinkan publikasi hasil eksperimen yang menunjukkan efek samping berbahaya dari obat tertentu. Dengan menyembunyikan data ini mereka melindungi citra produk dan keuntungan ekonomi, tapi sekaligus mempertaruhkan keselamatan konsumen dan integritas ilmu pengetahuan.

Dalam praktiknya, *rhetoric* dan *deceit* sering kali tumpang tindih terutama ketika retorika digunakan bukan untuk menjelaskan, tetapi untuk menyesatkan. Hal seperti ini menimbulkan retorika kehilangan nilai etisnya dan berubah menjadi alat manipulasi. Misalnya dalam politik atau iklan, seseorang bisa menggunakan retorika yang canggih untuk menyembunyikan niat tersembunyi atau membingkai kebijakan yang merugikan seolah-olah menguntungkan masyarakat. Di sinilah retorika bergeser menjadi *deceptive rhetoric* (retorika yang menyesatkan).

Dalam dunia kerja modern, isu *rhetoric and deceit* atau retorika dan penyesatan menjadi salah satu bentuk pelanggaran etika yang semakin kompleks serta tersembunyi. Istilah ini merujuk pada praktik manipulatif yang dilakukan oleh individu atau organisasi dengan menggunakan bahasa persuasif, slogan moral, atau simbol etika untuk menciptakan citra positif yang tidak sesuai dengan realitas faktual di lingkungan kerja. Dalam praktiknya, pelanggaran etis tidak lagi selalu terjadi secara terang-terangan, tetapi dibungkus dalam narasi yang tampak mulia dan profesional padahal sarat kepentingan tersembunyi.

Fenomena ini sering muncul dalam konteks kebijakan sumber daya manusia, program *corporate social responsibility* (CSR), atau strategi komunikasi internal. Misalnya perusahaan mengklaim menjunjung tinggi kesejahteraan karyawan melalui berbagai retorika motivasional—seperti “karyawan adalah aset utama” atau “kami membangun budaya kerja yang manusiawi,” tetapi pada saat bersamaan menunda pembayaran upah, memaksakan jam kerja panjang, atau mengabaikan hak-hak dasar pekerja. Retorika ini digunakan untuk menutupi ketimpangan struktural dan memoles citra institusional agar terlihat etis padahal secara substansi melanggengkan praktik eksploitatif.

Dalam aspek hubungan industrial, penyesatan juga bisa muncul dalam bentuk komunikasi yang tidak transparan dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK), perundingan upah, atau perubahan struktur organisasi. Manajemen kadang menyampaikan kebijakan sebagai sesuatu yang tidak bisa dihindari demi kebaikan bersama, tapi keputusan itu dibuat secara sepihak dan mengabaikan partisipasi pekerja. Akibatnya, karyawan menjadi korban dari strategi komunikasi yang menyesatkan dan kehilangan posisi tawar dalam organisasi.

Persoalan ini semakin menguat ketika perusahaan menggunakan bahasa nilai-nilai seperti integritas, keadilan, atau keberagaman secara simbolik tanpa implementasi nyata. Nilai-nilai tersebut hanya menjadi *window dressing* untuk memenuhi standar reputasi eksternal—misalnya untuk sertifikasi, rating ESG (*environmental, social, and governance*), atau kampanye media, tanpa benar-benar mencerminkan budaya kerja yang etis di dalamnya. Inilah yang disebut sebagai bentuk *ethical hypocrisy* yakni kesenjangan antara kata-kata dengan tindakan.

Menghadapi fenomena *rhetoric and deceit* dalam etika ketenagakerjaan memerlukan sistem akuntabilitas yang kuat. Organisasi harus membangun mekanisme etik yang tidak hanya bersifat prosedural, tetapi juga substansial. Misalnya dengan melibatkan serikat pekerja secara aktif, membentuk dewan etika independen, serta mendorong budaya berbicara (*speak-up culture*) bagi pekerja untuk melaporkan ketidakadilan tanpa takut represali. Selain itu, edukasi etika di tempat kerja perlu digiatkan agar seluruh pelaku organisasi dari pimpinan hingga staf memahami pentingnya keselarasan antara nilai yang dikomunikasikan dan realitas tindakan yang dijalankan.

Oleh karena itu, etika ketenagakerjaan tidak boleh berhenti pada level retorik. Ia harus diwujudkan dalam praktik kerja sehari-hari yang menjunjung nilai kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan. Menghilangkan penyekatan komunikasi dan membangun transparansi merupakan langkah krusial dalam menciptakan iklim kerja yang sehat, beretika, serta berkelanjutan.

A large, light gray watermark logo for 'litnus' is centered on the page. The logo consists of a stylized, abstract shape above the word 'litnus' in a lowercase, sans-serif font.



litnus



ETHICS

BAB IV

PRINSIP ETIKA DI TEMPAT KERJA

Hak Mendapat Privasi (*Right to Privacy*)

Privasi (*privacy*) merupakan konsep fundamental yang merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk mempertahankan kehidupan pribadi dan urusan personal dari jangkauan publik. Dalam konteks ini, seseorang memiliki kendali atas informasi yang berkaitan dengan dirinya baik dalam hal seberapa banyak, kepada siapa, maupun dalam kondisi apa informasi tersebut dibagikan. Secara umum, privasi dipahami sebagai hak individu untuk menentukan batas sejauh mana dirinya terbuka terhadap orang lain termasuk dalam interaksi sosial, penggunaan data pribadi, serta pengaturan ruang hidup.

Dalam kajian psikologis, konsep privasi dipahami bukan sekadar perlindungan terhadap data, tetapi juga sebagai mekanisme kontrol atas interaksi sosial dan komunikasi personal. Westin (1967) mendefinisikan privasi sebagai klaim individu, kelompok, atau institusi untuk mengatur informasi pribadi yang mereka miliki baik mengenai kapan, bagaimana, maupun sejauh mana informasi itu dibagikan kepada orang lain. Pandangan ini menekankan bahwa privasi berkaitan erat dengan kendali atas komunikasi, bukan sekadar kerahasiaan informasi.

Sementara itu, Altman (1975) memperluas perspektif ini dengan menekankan bahwa privasi adalah proses dinamis dalam mengatur akses orang lain terhadap diri sendiri. Proses ini tidak bersifat absolut, tetapi bersifat fleksibel dan kontekstual bergantung pada situasi sosial serta kebutuhan individu. Melalui pengaturan tersebut, individu memperoleh umpan balik dari lingkungan yang dapat memperkuat pemahaman diri dan relasi sosial sehingga privasi juga memainkan peran penting dalam perkembangan identitas serta keseimbangan psikologis.

Dalam konteks hukum, Warren dan Brandeis (1890) mendefinisikan privasi sebagai *the right to be let alone* atau hak untuk dibiarkan sendiri yang menjadi dasar lahirnya perlindungan hukum terhadap hak individu atas kehidupan pribadinya. Di Indonesia perlindungan terhadap privasi diatur dalam Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE), khususnya pada Pasal 19 yang menyebutkan bahwa privasi adalah hak individu untuk mengendalikan penggunaan informasi mengenai identitas pribadinya baik oleh dirinya sendiri maupun pihak lain.

Altman menjelaskan tiga fungsi utama privasi yang sangat penting dalam kehidupan manusia baik secara individual maupun sosial sebagai berikut.

1. Pengatur dan pengontrol interaksi interpersonal

Privasi memiliki peran penting dalam membantu individu mengatur kehidupan sosialnya secara sadar dan seimbang. Dengan memiliki kendali atas kapan, di mana, dan dengan siapa seseorang ingin berinteraksi, individu dapat menjaga otonomi personal sekaligus mengelola ekspektasi sosial yang terus berkembang. Privasi bukan berarti mengisolasi diri, tetapi memberi ruang bagi individu untuk memilih bentuk dan intensitas keterlibatan sosial yang sesuai dengan kebutuhannya.

Kemampuan untuk mengontrol interaksi sosial ini sangat vital, terutama dalam menciptakan keseimbangan antara kebutuhan untuk bersosialisasi dan kebutuhan untuk menyendiri. Ketika seseorang tidak memiliki cukup ruang privat ia rentan mengalami kelelahan sosial (*social fatigue*). Kondisi tersebut terjadi karena interaksi terus-menerus tanpa jeda sehingga menyebabkan stres, kejenuhan, bahkan penurunan fungsi psikologis.

Dalam kehidupan modern yang penuh tekanan dan padat interaksi baik melalui tatap muka maupun media digital, penting bagi individu untuk mampu menetapkan batas yang sehat. Privasi menjadi alat perlindungan yang menjaga individu tetap berdaulat atas ruang personalnya sehingga tidak larut dalam tuntutan sosial yang berlebihan. Dalam konteks lingkungan kerja, keluarga, maupun komunitas, pengelolaan privasi yang baik memungkinkan seseorang tetap terhubung secara sosial tanpa kehilangan kendali atas dirinya sendiri (Islamy dkk., 2018).

2. Sarana merencanakan strategi hubungan sosial

Privasi memberikan ruang bagi individu untuk menyusun strategi dalam membangun dan mengelola relasi sosial secara cermat. Hal ini meliputi pertimbangan tentang seberapa banyak informasi pribadi yang akan dibagikan, kepada siapa informasi tersebut disampaikan, serta dalam situasi atau konteks apa komunikasi itu terjadi. Setiap keputusan ini mencerminkan tingkat kontrol yang dimiliki seseorang terhadap kehidupan sosialnya dan menunjukkan cara privasi berfungsi sebagai mekanisme regulasi interpersonal.

Melalui pengelolaan privasi, individu dapat menentukan batas kedekatan dalam sebuah hubungan baik dalam lingkup personal maupun profesional. Privasi menjadi alat seleksi dalam memilih siapa yang diberi akses lebih dekat terhadap kehidupan pribadi dan siapa yang dijaga pada jarak tertentu. Mekanisme ini penting dalam menciptakan rasa aman dalam berinteraksi karena individu merasa mampu menjaga integritas dirinya dan menghindari potensi penyalahgunaan informasi sensitif.

Dalam konteks profesional seperti di lingkungan kerja, fungsi privasi ini sering kali diterapkan dengan membatasi interaksi personal demi menjaga profesionalitas. Seorang pekerja misalnya dapat memilih untuk tidak membagikan aspek kehidupan pribadinya kepada rekan kerja demi mempertahankan batas yang sehat antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan cara ini, privasi berperan penting dalam menjaga keseimbangan, membangun kepercayaan selektif, serta menghindari konflik yang dapat muncul akibat percampuran antara relasi personal dan profesional.

3. Alat untuk memperjelas dan membentuk identitas diri
Privasi berperan dalam menyediakan ruang bagi individu untuk melakukan refleksi dan eksplorasi diri secara mendalam. Ketika akses orang lain terhadap kehidupan pribadi dibatasi, individu memiliki keleluasaan untuk merenung tanpa gangguan, mengevaluasi pengalaman hidup, serta mengkaji kembali nilai-nilai yang diyakini. Dalam kondisi ini, seseorang bisa lebih jujur dalam menilai kelebihan, kekurangan, serta aspirasi yang ingin dicapai. Privasi menjadi momen jeda yang sangat berharga untuk membangun pemahaman diri secara autentik.

Proses refleksi yang terjadi dalam ruang privat sangat krusial dalam pembentukan dan penguatan identitas, terutama pada masa-masa penting dalam perkembangan psikologis seperti remaja dan awal masa dewasa. Pada fase-fase ini, individu mulai mencari makna hidup, merumuskan siapa dirinya, serta menentukan arah dan tujuan hidup yang lebih stabil. Tanpa ruang privat yang memadai, proses ini dapat terganggu oleh tekanan sosial yang membentuk kepribadian semu atau tidak konsisten.

Keberadaan privasi juga menjadi landasan bagi integritas dan konsistensi dalam kepribadian. Ketika seseorang mengenal dirinya dengan baik melalui proses eksplorasi yang dilakukan dalam ruang privat, maka ia lebih mampu bertindak sesuai dengan prinsip dan nilai yang diyakininya. Hal ini penting dalam membentuk pribadi yang utuh dan tidak mudah terombang-ambing oleh pengaruh luar (Islamy dkk., 2018).

Ketiga fungsi privasi menunjukkan bahwa privasi bukan sekadar kebutuhan emosional sesaat, melainkan juga komponen penting dalam kehidupan manusia yang berfungsi sebagai regulator sosial, alat pengelola hubungan, dan sarana memperkuat identitas diri. Namun di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan dominasi kepentingan kolektif, hak atas privasi sebagai kendali individu terhadap informasi pribadinya kian menghadapi tantangan karena batas-batasnya semakin kabur serta rentan diabaikan.

Di lingkungan kerja, perlindungan terhadap privasi menjadi semakin penting. Hal ini disebabkan karena kehidupan pribadi pekerja, termasuk

aspek emosional dan psikologisnya sangat berpengaruh terhadap performa serta hubungan sosial di tempat kerja. Tanpa adanya penghormatan terhadap batas-batas privasi, pekerja bisa merasa terancam atau kehilangan rasa aman dalam beraktivitas. Misalnya pengawasan yang berlebihan terhadap email, media sosial, atau catatan kesehatan pekerja tanpa persetujuan yang jelas dapat melanggar integritas personal dan menimbulkan konflik etis maupun hukum.

Hak atas privasi menegaskan bahwa individu berhak menentukan jenis, tujuan, penerima, dan cara penyampaian informasi pribadinya dengan mempertimbangkan relevansi, persetujuan, serta metode yang etis dan transparan. Seperti dijelaskan oleh Velasquez (2018: 357—361), prinsip-prinsip ini bertujuan memastikan agar privasi tidak dikorbankan demi efisiensi atau kepentingan kolektif semata, tetapi dihargai sebagai bagian dari hak asasi manusia.

Carrol dan Buchholtz (2009) mengidentifikasi empat persoalan utama yang sering muncul terkait privasi pekerja yang penting diperhatikan agar hak-hak pekerja tetap terlindungi sebagai berikut.

1. Pengumpulan dan penggunaan data pribadi
Perusahaan sering mengumpulkan data pribadi karyawan melalui dokumen administrasi, dan tanpa perlindungan yang memadai informasi tersebut rentan disalahgunakan. Di Indonesia perlindungan terhadap data ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, yang mewajibkan pengendali data untuk menjaga kerahasiaan dan keamanan informasi pribadi karyawan secara bertanggung jawab.
2. Pengujian integritas
Integritas adalah konsistensi antara nilai moral pribadi dan norma sosial yang mencerminkan tanggung jawab etis individu dalam masyarakat. Tes integritas digunakan untuk menilai kejujuran calon atau pekerja, tapi berisiko menimbulkan kesalahan tipe I (menilai orang jujur sebagai tidak jujur) dan tipe II (menilai orang tidak jujur sebagai jujur). Kedua kesalahan ini berdampak negatif sehingga tes perlu diterapkan hati-hati dan didukung metode lain demi keadilan serta akurasi (Widodo dkk., 2022).

3. Pengujian obat terlarang

Tes narkoba dan zat adiktif lainnya kerap dilakukan di lingkungan kerja sebagai upaya menjaga keselamatan serta produktivitas, terutama pada bidang pekerjaan yang berisiko tinggi. Namun, pelaksanaannya menimbulkan persoalan etis terkait validitas alat tes, terutama kemungkinan hasil positif palsu atau negatif palsu serta potensi pelanggaran privasi individu seperti pengungkapan informasi kesehatan yang sensitif.

4. Pemantauan elektronik

Penggunaan teknologi seperti CCTV, pelacak GPS, dan perangkat lunak pemantauan kerja oleh perusahaan semakin umum untuk meningkatkan efisiensi serta produktivitas. Namun, praktik ini dapat menimbulkan pelanggaran hak privasi pekerja jika dilakukan tanpa transparansi tanpa persetujuan yang jelas atau melebihi batas kepatutan. Pemantauan harus dilaksanakan secara terbuka, proporsional, dan seimbang antara kepentingan perusahaan dan perlindungan hak individu.

Isu kerahasiaan pribadi di tempat kerja menuntut keseimbangan antara kepentingan organisasi untuk mengelola karyawan secara efektif dan hak individu atas privasi. Pengumpulan data, pengujian, maupun pemantauan harus dilakukan secara etis, proporsional, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pendekatan yang transparan dan bertanggung jawab ini penting untuk menjaga kepercayaan antara pekerja dan perusahaan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, serta menghormati hak-hak dasar setiap individu.

Selain efisiensi pengelolaan sumber daya dan perlindungan atas informasi rahasia serta strategis perusahaan, pasar kerja juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi sikap pekerja terhadap pengungkapan informasi pribadi di tempat kerja. Perusahaan memiliki kepentingan untuk mengendalikan berbagai aspek operasionalnya termasuk pengumpulan dan penggunaan data pekerja, tapi respons pekerja terhadap praktik ini sangat dipengaruhi oleh kondisi pasar kerja yang mereka hadapi.

Dalam konteks ini Ghillyer (2018: 167) membedakan dua tipe persetujuan pekerja yaitu *thin consent* dan *thick consent*. *Thin consent* terjadi saat pekerja menyetujui kebijakan karena minimnya pilihan kerja, sedangkan

thick consent muncul ketika pekerja bebas berpindah kerja dan menolak kebijakan yang tidak sesuai. Ini menunjukkan bahwa persetujuan pekerja sering dipengaruhi oleh tekanan situasional, bukan penerimaan yang sepenuhnya sukarela.

Hak Tidak Mengalami PHK Sewenang-wenang (*Right Not to be Arbitrarily Terminated*)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu momok yang paling ditakuti oleh pekerja atau buruh yang masih aktif bekerja. Rasa takut ini tidak muncul tanpa alasan, gejolak politik yang tidak menentu dan kondisi ekonomi yang carut-marut menjadi faktor utama yang menyebabkan banyak perusahaan tumbang serta berhenti beroperasi. Akibatnya, PHK sering kali dilakukan secara mendadak dan tidak terencana dengan baik tanpa mempertimbangkan dampak psikologis serta sosial yang ditanggung oleh pekerja yang menjadi korban.

Situasi ini menciptakan suasana kerja yang penuh kekhawatiran dan kecemasan. Banyak pekerja hidup dalam bayang-bayang rasa tidak aman, karena tidak tahu kapan giliran mereka akan diberhentikan dari pekerjaan yang selama ini menjadi sumber utama penghidupan bagi mereka dan keluarganya. Ketidakpastian ini tidak hanya berdampak pada stabilitas finansial, tetapi juga pada kesehatan mental dan kualitas hidup pekerja secara keseluruhan (Najmudin, 2011).

Salah satu hak mendasar pekerja dalam hubungan kerja modern adalah hak untuk tidak diberhentikan secara sewenang-wenang atau hak tidak di-PHK tanpa alasan. Dalam sistem ketenagakerjaan yang adil dan beradab, pemutusan hubungan kerja (PHK) harus didasarkan pada alasan yang jelas, objektif, dan sah. Prinsip ini dikenal sebagai *right not to be arbitrarily terminated* yang menegaskan bahwa pekerja tidak boleh diberhentikan tanpa alasan yang wajar (*good cause*).

Konsep ini berkembang sebagai respons terhadap praktik *employment at will* yang lazim diterapkan di beberapa negara dan memberikan keleluasaan bagi pemberi kerja untuk memecat pekerja kapan saja, dengan atau tanpa alasan. Meskipun dianggap fleksibel bagi pengusaha, pendekatan ini menciptakan ketimpangan kekuasaan yang besar antara pekerja dan

pemberi kerja. Dalam konteks ini, pekerja menjadi pihak yang rentan karena tidak memiliki perlindungan terhadap keputusan sepihak yang mungkin didasari motif non-profesional atau diskriminatif.

Menurut Carrol dan Buchholtz (2009: 666), prinsip *the right not to be fired without cause* juga dikenal dengan istilah *good cause norms* atau *just cause*. Prinsip ini bertentangan dengan doktrin *employment at will* yang menjelaskan hubungan kerja bersifat sukarela dari kedua belah pihak. Dalam sistem ini, jika pekerja bebas mengundurkan diri kapan saja, perusahaan juga dianggap memiliki hak yang sama untuk menghentikan pekerja tanpa harus memberikan alasan. Meski tampak adil secara simetris, kenyataannya pekerja sering kali berada dalam posisi lemah sehingga prinsip ini kerap dimanfaatkan secara sepihak oleh pemberi kerja.

Selain itu, Carrol dan Buchholtz (2009: 667—669) menjelaskan bahwa dalam praktiknya terdapat tiga kategori pengecualian utama terhadap doktrin *employment at will* sebagai berikut.

1. *Public policy exceptions*

Kategori ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang berada dalam posisi rentan akibat sikapnya yang berpegang pada hukum dan etika kerja. Perlindungan ini sangat penting karena tidak jarang pekerja menghadapi tekanan dari atasan atau manajemen untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan hukum, seperti manipulasi data, penggelapan, atau pelanggaran terhadap standar keselamatan kerja. Dalam situasi ini, pekerja yang menolak perintah sering kali justru diintimidasi atau diancam PHK.

Selain itu, kategori perlindungan ini juga mencakup pekerja yang menjalankan hak-haknya yang sah sesuai dengan ketentuan hukum. Misalnya, ketika seorang pekerja menggunakan hak cutinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, ia tidak boleh dikenakan sanksi atau tindakan tidak adil dari pihak perusahaan. Demikian pula dengan pekerja yang melaporkan pelanggaran hukum atau kebijakan perusahaan yang menyimpang, tindakan mereka yang dikenal sebagai *whistleblowing* harus diapresiasi sebagai bentuk kepatuhan terhadap hukum dan integritas.

Tanpa perlindungan yang memadai, para pekerja yang menolak melakukan tindakan ilegal atau berani menyuarakan pelanggaran justru dapat mengalami tekanan psikologis, kehilangan pekerjaan, atau bahkan masuk dalam daftar hitam industri. Oleh karena itu, regulasi yang tegas dan mekanisme perlindungan yang efektif perlu ditegakkan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adil, transparan, serta bertanggung jawab.

2. *Contractual actions*

Dalam kategori hubungan kerja yang adil dan berkeadilan, ikatan antara pekerja serta pemberi kerja dibentuk melalui dua bentuk perjanjian utama yaitu perjanjian eksplisit dan implisit. Perjanjian eksplisit dalam kontrak kerja tertulis memuat hak dan kewajiban serta ketentuan PHK yang hanya dapat dilakukan atas alasan sah, seperti pelanggaran berat atau kinerja buruk yang terbukti. Klausul ini melindungi pekerja dari pemecatan sewenang-wenang.

Selain kontrak tertulis, hubungan kerja juga dapat terbentuk melalui kontrak implisit yaitu janji atau kebijakan tidak tertulis yang diterapkan secara konsisten dan menciptakan ekspektasi sah bagi pekerja. Meskipun tidak dituangkan secara formal, kontrak ini dapat dianggap mengikat secara moral dan dalam beberapa sistem hukum juga diakui secara legal berdasarkan prinsip keadilan, kebiasaan, serta kepatutan, terutama dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

3. *Good faith actions*

Prinsip *due process* menekankan pentingnya keadilan prosedural dalam setiap pengambilan keputusan oleh perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan evaluasi kinerja, penanganan keluhan, dan pemberian sanksi. Perusahaan tidak boleh bertindak sepihak atau sewenang-wenang tanpa memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan penjelasan atau membela diri. Dalam konteks ini, transparansi, keterbukaan, dan objektivitas menjadi syarat utama agar proses yang dijalankan benar-benar adil serta dapat diterima semua pihak.

Di sisi lain, pekerja juga memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh integritas serta profe-

sionalisme. Tanggung jawab ini mencakup tidak hanya pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, tetapi juga kepatuhan terhadap nilai-nilai, aturan, dan etika kerja yang berlaku di lingkungan perusahaan. Hubungan kerja yang sehat tidak hanya menuntut keadilan dari pihak perusahaan, tetapi juga komitmen dari pekerja untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Supomo, 2009).

Prinsip *right not to be arbitrarily terminated* melindungi pekerja dari pemecatan sewenang-wenang, membatasi keleluasaan perusahaan dalam sistem *employment at will* melalui pengecualian seperti kebijakan publik, kontrak kerja, dan prinsip iktikad baik. Velasquez menekankan dimensi etisnya dengan melihat pentingnya konteks sosial ekonomi dan harapan moral akan perlakuan manusiawi, menjadikan prinsip ini tidak hanya bernilai hukum, tetapi juga bagian dari penghormatan terhadap hak asasi di tempat kerja.

Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Right to a Safe and Healthy Workplace*)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dipandang secara filosofis sebagai suatu upaya untuk menjaga keutuhan serta kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja, serta manusia secara umum, demi menciptakan masyarakat yang makmur dan sejahtera. Secara keilmuan, K3 merupakan ilmu dan penerapannya dalam mencegah kecelakaan serta penyakit akibat kerja. Dalam praktiknya K3 menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses produksi baik di sektor industri maupun jasa, karena menyangkut perlindungan terhadap pekerja sebagai aset utama dalam kegiatan ekonomi.

Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap tenaga kerja dari risiko-risiko yang berkaitan dengan mesin, alat, bahan, lingkungan, serta cara kerja. Ia bersifat teknis dan berfokus pada pengendalian risiko fisik di tempat kerja. Keselamatan kerja dikenal pula dengan istilah *hyperkes* atau lebih umum disebut K3, dan dalam bahasa asing dikenal sebagai *occupational safety and health*. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman untuk mencegah kecelakaan kerja.

Sementara itu, kesehatan kerja lebih menitikberatkan pada kondisi fisik, mental, dan sosial pekerja. Tidak hanya bebas dari penyakit, pekerja

yang sehat juga mampu menjalankan pekerjaannya dan berinteraksi secara optimal dengan lingkungannya. Paradigma baru dalam kesehatan kerja mendorong pencegahan dan pemeliharaan, bukan hanya pengobatan. Faktor-faktor yang memengaruhi status kesehatan pekerja menurut Blum (1981) meliputi lingkungan (fisik, kimia, biologis, dan sosial budaya), perilaku, pelayanan kesehatan, serta faktor genetik (Redjeki, 2016).

Perlindungan terhadap keselamatan kerja memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan. Jika diabaikan, keselamatan kerja dapat menimbulkan konsekuensi jangka panjang yang merugikan, seperti penurunan semangat dan loyalitas karyawan, meningkatnya potensi tuntutan hukum, serta terganggunya reputasi perusahaan di mata publik. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja bukan semata-mata tanggung jawab moral, tetapi juga berkaitan erat dengan keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

Sebaliknya, perusahaan yang menjadikan keselamatan kerja sebagai prioritas akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja yang menekankan perlindungan terhadap keselamatan akan memperkuat keberlanjutan operasional dan menumbuhkan kepercayaan dari para pemangku kepentingan (Carrol & Buchholtz, 2009).

Menurut Treviño dan Nelson (2011) salah satu indikator bahwa perusahaan menjunjung tinggi martabat manusia (*human dignity*) adalah melalui komitmen mereka dalam menciptakan produk yang aman (*safe products*) dan tempat kerja yang aman (*safe workplace*). Etika keselamatan tidak hanya diwujudkan dalam bentuk fasilitas fisik, tetapi juga dalam pembentukan kebijakan dan standar prosedural yang bertanggung jawab secara moral. Dengan kata lain, perusahaan yang beretika akan memastikan bahwa pekerja terlindungi dari bahaya yang dapat mengancam kesehatannya baik secara fisik maupun psikologis.

Komitmen perusahaan terhadap etika keselamatan kerja juga tecermin dari perhatiannya terhadap berbagai isu kesehatan dan keselamatan lain yang kian kompleks di era modern. Isu-isu seperti penyakit menular (misalnya HIV/AIDS), perilaku merokok di lingkungan kerja, serta bentuk-bentuk kekerasan baik fisik, verbal, maupun psikologis, kini menjadi bagian penting dari kebijakan keselamatan yang harus diatur secara eksplisit.

Hak Mendapat Proses dan Perlakuan Adil (*Right to Due Process and Fair Treatment*)

Hak, kepentingan, dan harkat pekerja merupakan elemen fundamental yang wajib ditegakkan serta dijamin oleh perusahaan dalam setiap lini kebijakan dan keputusan. Hal ini mencakup seluruh tahapan dalam proses bisnis, mulai dari tahap rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan kapasitas, hingga pada fase terminasi hubungan kerja. Untuk memastikan penegakan hak, kepentingan, serta harkat pekerja berjalan secara sistematis dan adil, perusahaan perlu mengedepankan sejumlah asas penting. Asas-asas ini berfungsi sebagai prinsip dasar dalam membangun hubungan industrial yang sehat, demokratis, dan berkelanjutan. Adapun asas yang dimaksud sebagai berikut.

1. Asas representasi (*representation*)
Asas ini menekankan pentingnya keterlibatan pekerja atau perwakilan mereka dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan langsung dengan kepentingan tenaga kerja. Representasi pekerja misalnya melalui serikat pekerja atau forum komunikasi bipartit, memberikan ruang bagi aspirasi tenaga kerja untuk didengar dan dipertimbangkan secara adil oleh manajemen. Hal ini menciptakan legitimasi dan memperkuat akuntabilitas dalam proses pengambilan kebijakan perusahaan (Muchsin, 2010).
2. Asas kesepakatan (*consensus*)
Asas ini mendorong terciptanya keputusan bersama melalui dialog, musyawarah, atau perundingan bipartit yang menjunjung prinsip saling menghormati dan tidak memaksakan kehendak. Melalui konsensus, perusahaan dan pekerja dapat menemukan titik temu antara kepentingan produktivitas serta kesejahteraan. Kebijakan yang lahir dari proses kesepakatan cenderung lebih diterima dan dijalankan secara sukarela oleh semua pihak.
3. Asas keadilan (*justice*)
Asas ini menekankan bahwa setiap pekerja harus diperlakukan secara setara dan tanpa diskriminasi dalam segala aspek ketenagakerjaan—baik dalam proses rekrutmen, pemberian upah, penilaian kinerja, promosi, maupun pemberhentian kerja. Keadilan juga berarti adanya

jaminan hukum dan perlindungan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja oleh pihak perusahaan, serta akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa secara adil.

4. Asas kewajaran (*fairness*)

Asas ini melengkapi asas keadilan dengan pendekatan yang lebih kontekstual dan humanis. *Fairness* berarti bahwa setiap kebijakan atau tindakan perusahaan harus mempertimbangkan proporsionalitas, logika, serta nilai-nilai kemanusiaan. Dalam praktiknya asas ini menuntut agar keputusan tidak hanya berdasarkan aturan formal, tetapi juga mempertimbangkan latar belakang dan dampak sosial terhadap pekerja (Sutedi, 2009).

Jika prinsip-prinsip tersebut tidak dijalankan atau *due process* tidak berfungsi dengan baik, hal itu dapat menjadi indikasi bahwa sistem dan prosedur yang ada tidak menyertakan perspektif pekerja atau disusun tanpa mempertimbangkan aspek keadilan serta ketidakberpihakan (*impartiality*). Ketidakhadiran unsur pekerja dalam proses perumusan kebijakan harus dikompensasi dengan penyusunan peraturan yang adil dan objektif serta melibatkan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan keputusan.

Carrol dan Buchholtz (2009) menyebutkan bahwa suatu organisasi yang menerapkan sistem *due process* yang baik harus memenuhi tujuh persyaratan utama berikut.

1. Berbasis pada prosedur yang jelas dan kepatuhan terhadap peraturan
Sebuah sistem tidak dapat dikatakan adil jika tidak berdasar pada prosedur yang dirumuskan secara eksplisit dan mengacu pada peraturan formal yang berlaku, baik peraturan internal perusahaan maupun ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional. Setiap tindakan harus melalui tahapan prosedural yang telah ditentukan. Hal ini bertujuan untuk menjaga agar keputusan tidak didasarkan pada faktor subjektif seperti kedekatan pribadi, diskriminasi, atau tekanan dari atasan tertentu.
2. Dapat dibaca dan dipahami secara jelas
Prosedur yang berlaku harus disusun dalam bahasa yang sederhana, lugas, dan tidak ambigu, sehingga dapat dimengerti oleh semua karyawan dari berbagai latar belakang pendidikan. Keterbukaan informasi

dan transparansi adalah kunci utama agar prosedur tersebut tidak hanya berlaku di atas kertas, tetapi juga dipahami secara substansial oleh seluruh anggota organisasi. Misalnya, tata cara pengajuan cuti, proses penyelesaian perselisihan, hingga mekanisme pengajuan banding terhadap sanksi harus dijelaskan secara gamblang dalam buku pedoman atau perjanjian kerja bersama (PKB).

3. Prediktabilitas dan efektivitas implementasi
Sebuah sistem hanya akan dipercaya jika hasil dari pelaksanaannya dapat diprediksi dan tidak berubah-ubah. Prediktabilitas ini menciptakan rasa aman dan kepastian hukum bagi pekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang tanpa khawatir akan adanya keputusan yang tiba-tiba atau bersifat sewenang-wenang. Efektivitas pelaksanaan prosedur ini juga harus terjamin, artinya semua perangkat organisasi harus mendukung agar sistem ini dapat berjalan dengan baik mulai dari SDM, dokumentasi, pengawasan internal, hingga pengambilan keputusan (Robbins dan Judge, 2017).
4. Terlembagakan secara resmi dan sah
Proses *due process* harus menjadi bagian dari sistem kelembagaan yang sah, bukan keputusan sepihak manajemen atau pimpinan organisasi. Ini artinya prosedur tersebut harus disusun oleh pihak-pihak yang memiliki otoritas, legalitas, dan representasi, seperti HRD, serikat pekerja, serta manajemen tingkat atas. Penyusunan sistem ini pun harus dilakukan secara deliberatif dan partisipatif agar mencerminkan kebutuhan serta kepentingan semua pihak yang terlibat
5. Mengandung elemen kesetaraan (*fairness*)
Prinsip keadilan (*fairness*) adalah jantung dari sistem *due process*. Setiap individu, terlepas dari status jabatan, usia kerja, atau hubungan personal, harus diperlakukan secara setara. Kesetaraan ini tidak hanya mencakup hak atas perlakuan yang sama dalam proses evaluasi atau disiplin kerja, tetapi juga dalam akses terhadap sumber daya, peluang pengembangan diri, dan sistem keadilan internal. Tanpa keadilan, sistem *due process* akan menjadi alat legitimasi kekuasaan semata dan justru memperbesar ketimpangan dalam organisasi.

6. Kemudahan penggunaan dan aksesibilitas
Kemudahan penggunaan adalah aspek praktis yang menentukan sistem tersebut dapat dijalankan secara efektif di lapangan atau tidak. Jika sistem terlalu rumit, birokratis, atau memerlukan prosedur administratif yang berbelit-belit, maka akan cenderung diabaikan oleh pekerja. Sistem ini harus dirancang dengan memperhatikan aspek kepraktisan dan aksesibilitas, misalnya melalui digitalisasi formulir, pelatihan pemahaman prosedur, atau ketersediaan layanan konsultasi HR secara terbuka.
7. Berlaku untuk seluruh pekerja tanpa pengecualian
Sistem *due process* harus berlaku untuk semua pekerja tanpa kecuali baik pekerja tetap, kontrak, *outsourcing*, maupun staf manajerial. Tidak boleh ada perbedaan penerapan berdasarkan jenis kelamin, suku, agama, usia, atau status hubungan kerja. Dengan adanya penerapan universal ini, organisasi akan memiliki legitimasi moral dan sosial yang kuat karena menegakkan prinsip non-diskriminasi serta menjunjung tinggi nilai keadilan sosial dalam lingkup internalnya.

Penerapan ketujuh syarat tersebut akan menciptakan sistem pengambilan keputusan yang adil dan transparan, meningkatkan kepercayaan antara pekerja dan manajemen, serta membangun budaya organisasi yang sehat dan profesional. Di tengah dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis, keberadaan sistem *due process* yang baik menjadi kebutuhan mutlak untuk menjaga stabilitas hubungan industrial serta perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja.

Hak Kebebasan Berpendapat (*Right to Freedom of Speech*)

Kebebasan berpendapat merupakan salah satu hak asasi manusia yang paling mendasar dan dijamin baik oleh instrumen hukum internasional maupun nasional. Dalam konteks hubungan industrial, hak ini juga menjadi bagian penting dari hak-hak pekerja untuk menyuarakan pandangan, pendapat, atau keprihatinan terkait situasi di tempat kerjanya. Hak untuk bersuara ini mencerminkan prinsip demokrasi di dalam organisasi. Setiap individu diberikan ruang untuk menyampaikan pikiran dan aspirasinya

tanpa rasa takut akan pembalasan atau diskriminasi dari pihak manajemen atau sesama rekan kerja (Darmawan, 2012).

Hak berpendapat dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk baik secara lisan melalui diskusi, rapat, maupun secara tertulis seperti dalam laporan, surat, atau media komunikasi internal perusahaan. Pendapat yang disampaikan pekerja bisa berkaitan dengan berbagai aspek, seperti kebijakan manajemen, kondisi kerja, keselamatan kerja, maupun hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan mereka. Kebebasan ini menjadi cerminan penghormatan terhadap martabat individu sebagai manusia yang berpikir dan merasakan, sekaligus menjadi mekanisme kontrol sosial yang sehat di dalam tubuh organisasi.

Namun demikian, pelaksanaan hak ini tetap harus berada dalam koridor etika dan norma yang berlaku. Kebebasan berpendapat tidak boleh digunakan untuk menyebarkan ujaran kebencian, hoaks, atau pernyataan yang menyangkut isu sensitif seperti SARA (suku, agama, ras, dan antargolongan). Selama pendapat yang disampaikan tidak melanggar nilai kesopanan, profesionalitas, dan tidak mengarah pada tindakan provokatif atau merusak harmoni organisasi, maka tidak ada pihak yang berhak membatasi atau melarangnya.

Velasquez (2018) menegaskan bahwa penerapan prinsip kebebasan berpendapat memiliki berbagai manfaat signifikan yang tidak hanya melindungi individu, tetapi juga memperkuat tatanan sosial, hukum, dan politik suatu negara. Beberapa manfaat tersebut sebagai berikut.

1. Melindungi dari pihak-pihak yang berkuasa

Salah satu fungsi utama dari kebebasan berpendapat adalah memberikan perlindungan bagi individu terhadap potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh otoritas, baik pemerintah maupun korporasi. Dalam sistem yang tidak memungkinkan adanya kritik atau *dissent*, kekuasaan cenderung berjalan tanpa kontrol publik yang pada akhirnya membuka ruang bagi terjadinya otoritarianisme dan korupsi. Dengan adanya kebebasan menyampaikan pendapat, masyarakat dapat menjadi pengawas sosial yang efektif sekaligus menjaga agar kekuasaan dijalankan secara transparan dan akuntabel.

2. Mengungkap kesalahan dan ketidakadilan
Kebebasan berpendapat memungkinkan berbagai bentuk pelanggaran etika, hukum, atau kebijakan diungkap ke permukaan. Praktik *whistleblowing* misalnya adalah salah satu bentuk nyata dari implementasi kebebasan berpendapat yang bertujuan mengoreksi kesalahan dalam institusi. Dalam konteks ini pendapat menjadi instrumen penting untuk mengungkap perbuatan melawan hukum, penyalahgunaan wewenang, diskriminasi, atau praktik bisnis yang tidak etis, sehingga kebenaran dapat ditegakkan dan keadilan diperjuangkan.
3. Memampukan pengelolaan diri (*self-governance*)
Kebebasan berpendapat juga berperan dalam membantu individu menjadi warga negara yang aktif, kritis, dan bertanggung jawab. Melalui kebebasan menyampaikan pikiran, setiap individu memiliki kesempatan untuk mengartikulasikan nilai-nilai pribadinya, mengevaluasi kebijakan publik, serta ikut serta dalam proses demokrasi secara sadar. Ini merupakan fondasi bagi konsep *self-governance*, yaitu kemampuan masyarakat untuk mengatur serta memerintah dirinya sendiri secara kolektif melalui partisipasi deliberatif dalam kehidupan politik dan sosial.
4. Menyediakan peluang solusi melalui diskusi
Dalam masyarakat yang menghargai kebebasan berpendapat, perbedaan pandangan bukan dianggap sebagai ancaman, melainkan sebagai peluang untuk memperkaya wacana dan menghasilkan solusi yang lebih baik atas suatu persoalan. Melalui forum diskusi yang terbuka dan setara, argumen-argumen yang berbeda dapat saling diuji secara rasional. Proses ini membantu menemukan titik temu yang adil serta merangsang lahirnya inovasi sosial dan kebijakan yang lebih inklusif serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat luas.
5. Memastikan pengungkapan pendirian dan perasaan
Kebebasan berpendapat juga memiliki dimensi psikologis dan eksistensial yang sangat penting, yakni memberikan ruang bagi individu untuk mengekspresikan pendirian serta perasaannya secara jujur dan terbuka. Dalam konteks ini kebebasan berpendapat tidak hanya sebagai hak sipil dan politik, tetapi juga sebagai sarana pemenuhan kebutuhan identitas diri. Melalui ekspresi verbal, tulisan, maupun media lain, seseorang

dapat menegaskan keberadaannya, mendapatkan pengakuan sosial, dan membangun relasi yang sehat dengan lingkungannya.

Secara keseluruhan, penerapan prinsip kebebasan berpendapat memberikan manfaat yang luas, tidak hanya pada tataran individu, tetapi juga pada level institusional dan struktural. Prinsip ini memperkuat demokrasi, mendorong kontrol sosial terhadap kekuasaan, dan membentuk warga negara yang kritis, kreatif, serta partisipatif. Oleh karena itu, kebebasan berpendapat harus dijaga, dipelihara, dan diperkuat, baik melalui peraturan hukum, pendidikan kewarganegaraan, maupun perlindungan sosial politik yang memadai.



litnus



ETHICS

BAB V

MACAM-MACAM HAK PEKERJA

Hak Mendapat Pekerjaan

Hak mendapat pekerjaan merupakan salah satu bentuk hak asasi manusia yang sangat fundamental dan tidak terpisahkan dari eksistensi manusia itu sendiri. Dalam pandangan filsuf John Locke, kerja tidak dapat dipisahkan dari tubuh manusia karena kerja adalah aktivitas yang melekat pada keberadaan jasmani individu. Dengan kata lain, kerja merupakan bagian esensial dari aktualisasi diri seseorang sebagaimana tubuh adalah hak kodrati yang dimiliki setiap individu sejak lahir. Oleh karena tubuh tidak dapat dicabut, dirampas, atau diambil secara paksa dari pemiliknya, maka demikian pula hak mendapat kerja tidak boleh dicabut atau dirampas oleh siapa pun. Oleh karena itu, hak mendapat pekerjaan sebagaimana hak atas hidup dan hak atas tubuh termasuk dalam kategori hak yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun serta melekat pada setiap manusia hanya karena ia adalah manusia (Keraf, 2003: 162—163).

Lebih jauh, hak mendapat pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai kebutuhan ekonomis atau sarana bertahan hidup, tetapi juga sebagai media utama bagi manusia untuk mewujudkan eksistensi dan martabat dirinya secara utuh. Melalui kerja, manusia membangun kehidupannya,

berkontribusi pada masyarakat, dan mengaktualisasikan potensinya sebagai makhluk yang berpikir, berdaya cipta, serta bermakna. Dalam kerja, manusia tidak hanya menjalankan fungsi biologis, tetapi juga mengukuhkan eksistensinya sebagai makhluk sosial dan spiritual yang berperan aktif dalam mengubah serta menentukan lingkungannya. Oleh karena itu, pengakuan atas hak untuk bekerja bukan sekadar jaminan terhadap akses terhadap penghasilan, melainkan penghormatan atas kapasitas manusia untuk berkembang secara otonom dan bebas dari ketergantungan yang merendahkan harkatnya.

Pelanggaran terhadap hak atas pekerjaan seperti pengangguran yang sistemik dan tidak ditangani secara serius, merupakan bentuk nyata dari pelanggaran hak asasi manusia. Pengangguran tidak semata menciptakan ketimpangan ekonomi, tetapi juga menghasilkan penderitaan psikologis, krisis identitas, dan degradasi martabat manusia. Dalam konteks ini, pengangguran harus dilihat sebagai ancaman terhadap kemanusiaan karena mencabut kesempatan manusia untuk merealisasikan dirinya melalui kerja yang bermakna. Oleh karena itu, penanggulangan pengangguran harus menjadi bagian integral dari kebijakan negara yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip hak asasi manusia, bukan hanya kebijakan ekonomi semata.

Selain itu, hak atas pekerjaan juga tidak dapat dipisahkan dari hak atas kehidupan yang layak. Melalui pekerjaan, manusia memperoleh sarana untuk hidup secara bermartabat dan tidak tergantung secara penuh pada alam atau bantuan sesama. Meskipun manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan, ketergantungan total kepada pihak lain adalah kondisi yang tidak manusiawi dan merendahkan harga diri. Oleh karena itu, kerja menjadi mekanisme utama bagi individu untuk mempertahankan kehidupannya secara independen dan layak dalam masyarakat.

Oleh karena pentingnya posisi kerja dalam kehidupan manusia, berbagai negara telah mengodifikasi hak atas pekerjaan ke dalam sistem hukum nasionalnya sebagai bentuk pengakuan dan perlindungan hak asasi tersebut. Indonesia sebagai negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, secara eksplisit mencantumkan hak atas pekerjaan dalam Undang-Undang Dasar 1945, tepatnya pada Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini tidak hanya bersifat deklaratif, tetapi

juga normatif dan imperatif yang mengharuskan negara untuk menjamin terpenuhinya hak ini bagi setiap warga negaranya.

Lebih lanjut, pengakuan konstitusional ini menunjukkan bahwa Indonesia telah lebih dahulu mengakui pentingnya hak atas pekerjaan sebelum dideklarasikannya *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa tahun 1948. Hal tersebut menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, upah yang adil, dan kondisi kerja yang manusiawi. Artinya, jaminan konstitusional atas hak bekerja di Indonesia bukan hanya merupakan hasil adopsi prinsip-prinsip internasional, melainkan juga cerminan nilai luhur bangsa yang menjunjung martabat manusia.

Namun demikian, meskipun negara berkewajiban untuk menjamin hak atas pekerjaan, pelaksanaan hak ini tidak selalu dapat diwujudkan secara mutlak karena bergantung pada berbagai faktor, termasuk kondisi perekonomian nasional, dinamika pasar tenaga kerja, dan kesiapan sumber daya manusia. Negara hanya dapat menjamin adanya kesempatan yang sama dan akses terbuka bagi setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan.

Dengan mempertimbangkan seluruh penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa hak atas pekerjaan merupakan hak yang inheren dalam kodrat manusia, esensial bagi aktualisasi diri, dan krusial dalam menjamin kehidupan yang layak serta bermartabat. Pelanggaran terhadap hak ini merupakan bentuk pelanggaran terhadap kemanusiaan itu sendiri. Oleh karena itu, pengakuan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan harus menjadi prioritas dalam setiap kebijakan publik yang berorientasi pada keadilan sosial serta penghormatan terhadap hak asasi manusia.

Hak Mendapat Upah yang Adil

Hak mendapat upah yang adil merupakan salah satu aspek mendasar dalam hubungan industrial yang tidak hanya bersifat legal formal, tetapi juga memiliki dimensi etis, moral, dan hak asasi manusia yang mendalam. Hak ini muncul secara otomatis sejak seseorang mengikatkan dirinya dalam suatu hubungan kerja atau perjanjian kerja dengan pemberi kerja atau perusahaan. Dalam kerangka ini, perusahaan tidak hanya berkewajiban secara hukum untuk memberikan imbalan atas jasa yang diberikan oleh pekerja, tetapi juga terikat oleh prinsip keadilan yang menuntut bahwa imbalan

tersebut diberikan secara layak, proporsional, dan manusiawi. Pemenuhan hak atas upah yang adil tidak dapat dipisahkan dari penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia sebagai subjek kerja (Keraf, 2003: 165—166).

Secara konseptual, terdapat tiga prinsip utama yang terkandung dalam gagasan tentang hak atas upah yang adil. *Pertama*, setiap individu yang bekerja berhak untuk menerima upah sebagai bentuk kompensasi dari tenaga, waktu, dan kompetensi yang telah dikontribusikannya. Dalam konteks keadilan komutatif, hak atas upah ini termasuk dalam kategori hak sempurna (*perfect right*) yakni hak yang dapat dan wajib dituntut pemenuhannya oleh pekerja serta dapat dipaksakan secara hukum terhadap pemberi kerja. Hak ini berpijak pada prinsip bahwa hasil kerja melekat pada aktivitas kerja itu sendiri, dan karena kerja melekat pada tubuh manusia yang merupakan bagian dari hak asasi maka hasil kerja (dalam bentuk upah) juga merupakan hak asasi yang tidak dapat dicabut secara sewenang-wenang.

Kedua, hak atas upah tidak berhenti pada dimensi kuantitatif yakni sekadar menerima bayaran, tetapi juga harus mencakup dimensi kualitatif yakni keadilan dalam jumlah atau tingkat upah yang diterima. Prinsip keadilan komutatif mengharuskan adanya keseimbangan antara kontribusi tenaga kerja yang diberikan dan nilai kompensasi yang diterima. Dengan kata lain, upah harus setara dan sebanding dengan beban kerja, produktivitas, dan tingkat tanggung jawab yang diemban oleh pekerja. Ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian dalam aspek ini akan melahirkan ketimpangan struktural yang pada akhirnya mencederai prinsip keadilan dan menimbulkan eksklusi ekonomi.

Ketiga, hak atas upah yang adil juga mengandung tuntutan akan adanya kesetaraan perlakuan, yakni tidak boleh terdapat diskriminasi dalam pemberian upah antara satu pekerja dengan yang lain untuk pekerjaan yang memiliki nilai, volume, intensitas, dan tanggung jawab yang setara. Prinsip ini sering dirumuskan dalam asas *equal pay for equal work* yang mengharuskan semua pekerja yang melaksanakan jenis pekerjaan sama diperlakukan setara dalam hal remunerasi, kecuali jika terdapat alasan yang objektif, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan secara moral untuk membedakannya misalnya berdasarkan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, serta lama pengabdian.

Dalam ketatanegaraan Indonesia, prinsip keadilan upah telah memperoleh pengakuan konstitusional melalui Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Klausul ini menandakan bahwa negara tidak hanya berkewajiban menciptakan lapangan kerja, tetapi juga menjamin agar pekerjaan tersebut memberikan penghidupan yang layak dan hanya dapat dicapai jika pekerja memperoleh upah yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara bermartabat. Dengan demikian, keadilan upah merupakan bagian integral dari pengakuan terhadap hak atas kehidupan yang layak sebagaimana dimaksudkan dalam kerangka hak asasi manusia.

Pandangan ekonomi klasik seperti yang dikemukakan oleh Adam Smith juga memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman mengenai keadilan upah. Menurut Smith tingkat upah pada dasarnya dipengaruhi oleh mekanisme pasar, yakni keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Namun demikian, Smith juga menekankan bahwa terdapat batas minimum yang tidak boleh dilampaui oleh pengusaha, yakni upah minimum yang masih sesuai dengan rasa kemanusiaan. Artinya, keadilan upah tidak berarti kesamaan mutlak, tetapi menuntut agar tidak ada pekerja yang diberi upah di bawah ambang batas hidup layak. Dengan demikian, fluktuasi upah dapat diterima selama masih berada di atas tingkat minimum yang manusiawi dan adil (Hidayat dan Bakarudin, 2024).

Tingkat upah minimum ini umumnya dihitung berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) di suatu wilayah yang mencakup kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya secara fisik maupun mental. Upah minimum ini dianggap sebagai bentuk konkret dari keadilan distributif dan merupakan tanggung jawab negara untuk menetapkannya secara regulatif guna mencegah eksploitasi pekerja oleh pasar tenaga kerja yang cenderung bersifat eksploitatif serta monopsonistik.

Meskipun demikian, dalam praktiknya perbedaan tingkat upah tetap dimungkinkan dan dapat dianggap adil jika didasarkan pada indikator objektif seperti tingkat risiko kerja, pendidikan formal, pengalaman kerja, produktivitas, serta tanggung jawab struktural. Dengan kata lain keadilan upah bukan berarti keseragaman mutlak, melainkan pemberian kompensasi

yang proporsional berdasarkan kontribusi dan nilai kerja masing-masing individu.

Sebaliknya, perspektif Marxian mengajukan kritik fundamental terhadap struktur kapitalistik hubungan kerja yang menurut Karl Marx tidak memungkinkan terwujudnya keadilan upah. Marx berpendapat bahwa upah selalu menjadi arena pertentangan antara kepentingan pemilik modal yang ingin memaksimalkan laba dan buruh yang menginginkan upah lebih tinggi. Oleh karena hubungan tersebut bersifat antagonistik, keadilan dalam sistem upah dipandang sebagai ilusi atau kontradiksi dalam istilah itu sendiri (*contradictio in terminis*). Namun dalam perkembangan ekonomi modern, pandangan ini mengalami koreksi praktis karena para pemilik modal dan manajemen kini menyadari bahwa pemberian upah yang adil serta jaminan sosial bagi pekerja justru meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pekerja tidak lagi dilihat sebagai objek eksploitasi semata, tetapi sebagai mitra strategis dalam menciptakan keberlanjutan dan daya saing perusahaan (Firdaus, 2025).

Dapat disimpulkan bahwa hak atas upah yang adil harus dipahami secara integral sebagai bagian dari hak asasi manusia, prinsip keadilan sosial, dan tanggung jawab negara serta dunia usaha. Ia mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja sebagai bagian dari martabat manusia dan sebagai landasan moral dalam membangun sistem ekonomi yang manusiawi, berkeadilan, serta berkelanjutan.

Hak Berserikat dan Berkumpul

Hak untuk berserikat dan berkumpul merupakan bagian esensial dari hak asasi manusia yang memiliki peran strategis dalam mewujudkan sistem hubungan industrial yang adil, setara, serta bermartabat. Dalam ketenagakerjaan, hak ini tidak dapat dilepaskan dari upaya pekerja dalam memperjuangkan hak-hak mereka yang lain, terutama hak atas upah yang adil, kondisi kerja yang manusiawi, serta perlindungan sosial yang memadai. Secara sosiologis dan politis, hak untuk berserikat dan berkumpul memungkinkan pekerja yang secara individual memiliki posisi tawar yang lemah untuk membentuk kekuatan kolektif yang mampu menegosiasikan

hak-haknya di hadapan pemilik modal yang memiliki kekuasaan ekonomi serta struktural yang dominan (Keraf, 2003: 167—168).

Hubungan industrial antara pemilik modal dan pekerja sering kali diwarnai oleh ketimpangan kekuasaan, terutama di negara-negara berkembang yang memiliki tingkat pengangguran tinggi, perlindungan hukum terhadap buruh masih lemah, serta intervensi negara dalam menjamin keadilan sosial belum optimal. Dalam konteks tersebut, pekerja sering kali menghadapi risiko pemutusan hubungan kerja atau tindakan intimidatif ketika mereka mencoba menyuarkan aspirasi mengenai kenaikan upah atau perbaikan kondisi kerja. Ketimpangan ini semakin diperparah apabila pemerintah bersikap tidak netral dan lebih berpihak kepada pengusaha dengan alasan kontribusi ekonomi serta devisa, sehingga menciptakan kondisi yang memungkinkan terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja.

Dalam situasi demikian, hak untuk berserikat dan berkumpul menjadi sangat penting karena melalui mekanisme ini pekerja dapat mengorganisasi diri mereka dalam bentuk serikat pekerja guna membangun kekuatan negosiasi yang lebih solid serta terstruktur. Serikat pekerja menjadi wadah representatif yang memperjuangkan kepentingan kolektif anggota, merumuskan tuntutan bersama, serta menjadi mitra dialog yang sah dalam proses perundingan dengan manajemen perusahaan. Pandangan Richard De George mempertegas hal ini dengan menyatakan bahwa dalam masyarakat yang adil, serikat pekerja merupakan pranata penting yang tidak dapat diabaikan dalam mewujudkan sistem pengupahan yang adil dan berkeadilan (Yunus dkk., 2024).

Secara filosofis, hak untuk berserikat dan berkumpul berpijak pada pengakuan terhadap kebebasan individu sebagai hak kodrati manusia. Manusia sebagai *animal socialis* atau makhluk sosial secara kodrati memiliki kecenderungan untuk berelasi, berinteraksi, dan membentuk kelompok-kelompok sosial demi tujuan bersama. Oleh karena itu, pengakuan terhadap hak untuk berserikat dan berkumpul sejatinya adalah pengakuan terhadap martabat manusia itu sendiri. Melarang atau membatasi hak ini sama artinya dengan menafikan hakikat sosial manusia dan mereduksi eksistensinya sebagai subjek yang bebas serta otonom.

Secara fungsional, hak untuk berserikat dan berkumpul memperkuat posisi pekerja dalam proses dialog sosial serta pengambilan keputusan

terkait kondisi kerja. Dalam struktur yang demokratis, serikat pekerja memiliki legitimasi moral dan hukum untuk melakukan advokasi, menyampaikan aspirasi, serta menempuh jalur perundingan kolektif (*collective bargaining*) demi terpenuhinya hak-hak pekerja. Tanpa keberadaan serikat pekerja, posisi individual pekerja akan sangat rentan terhadap pemaksaan kehendak oleh pengusaha dan pada akhirnya akan melanggengkan ketidakadilan struktural dalam dunia kerja.

Lebih lanjut, hak ini memiliki implikasi positif terhadap stabilitas dan produktivitas perusahaan. Dengan adanya serikat pekerja, kanal komunikasi antara pekerja dan manajemen menjadi lebih formal, terorganisir, dan konstruktif. Hal ini dapat mencegah konflik terbuka dan menciptakan ruang musyawarah yang solutif. Oleh karena itu, manajemen perusahaan khususnya manajer puncak seharusnya tidak memandang serikat pekerja sebagai ancaman, tetapi sebagai mitra dialogis dalam mencapai tujuan bersama. Posisi manajer puncak sangat strategis karena mereka bukan hanya menjadi representasi kepentingan perusahaan, melainkan juga merupakan bagian dari struktur pekerja itu sendiri. Sebagai pemegang mandat untuk menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha, mereka dituntut bersikap adil, proporsional, serta berlandaskan pada prinsip keseimbangan moral dan etis.

Di negara-negara dengan sistem demokrasi yang kuat dan budaya hukum yang mapan, hak untuk berserikat serta berkumpul dijamin secara tegas melalui perangkat hukum nasional dan instrumen internasional, seperti International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) dan Convention Nomor 87 dari International Labour Organization (ILO) mengenai kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi. Indonesia sebagai bagian dari komunitas internasional telah meratifikasi konvensi tersebut dan mencantumkan jaminan hak ini dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan, seperti Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dapat disimpulkan bahwa hak untuk berserikat dan berkumpul bukan semata-mata hak fungsional dalam konteks ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan pengejawantahan dari hak kebebasan yang bersifat universal serta melekat pada martabat manusia. Pemenuhan hak ini merupakan syarat utama bagi terciptanya keadilan sosial dan hubungan industrial yang sehat, seimbang, dan berkeadaban. Dalam perspektif tersebut, setiap bentuk

pembatasan atau pelanggaran terhadap hak berserikat dan berkumpul harus dipandang sebagai pelanggaran serius terhadap hak asasi manusia serta menjadi tanggung jawab bersama negara, masyarakat, dan korporasi untuk menjamin penghormatannya.

Hak Mendapat Perlindungan Keamanan dan Kesehatan

Dalam kerangka hukum dan etika ketenagakerjaan modern, hak mendapat perlindungan keamanan dan kesehatan kerja merupakan bagian integral dari hak asasi manusia yang paling mendasar, yakni hak atas hidup. Hak ini mencerminkan keharusan moral, hukum, dan sosial bagi setiap perusahaan untuk menjamin bahwa lingkungan kerja yang diciptakan tidak mengancam keselamatan fisik, keamanan, serta kesehatan pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Dalam dunia industri kontemporer yang semakin kompleks dan sering kali melibatkan risiko tinggi seperti industri pertambangan, konstruksi, manufaktur berat, hingga layanan kebersihan di gedung bertingkat jaminan terhadap hak ini bukan lagi sebuah pilihan, melainkan sebuah keharusan yang harus dimanifestasikan melalui kebijakan perlindungan yang sistematis serta menyeluruh (Keraf, 2003: 179—180).

Hak mendapat perlindungan keamanan dan kesehatan kerja berakar pada prinsip bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman secara fisik serta mental, bebas dari ancaman cedera, penyakit akibat kerja, atau bahkan kematian. Oleh karena itu, perusahaan diwajibkan untuk menyediakan asuransi kecelakaan dan jaminan kesehatan sebagai bagian tak terpisahkan dari paket kompensasi yang diterima pekerja atas kontribusinya. Jaminan tersebut harus bersifat preventif, protektif, dan kompensatoris, serta diberikan sejak awal hubungan kerja tanpa menunggu risiko terjadi terlebih dahulu.

Lebih lanjut, prinsip transparansi dan pemberdayaan informasi juga menjadi bagian penting dalam perlindungan ini. Setiap pekerja berhak mendapatkan informasi yang jelas, rinci, dan dapat dipahami mengenai potensi risiko yang melekat dalam pekerjaannya, serta bentuk kompensasi yang akan diterima apabila risiko tersebut terjadi. Transparansi ini ditujukan tidak hanya untuk mencegah konflik dan potensi gugatan hukum terhadap

perusahaan, tetapi juga untuk menjaga integritas hubungan kerja yang adil, rasional, serta berbasis pilihan bebas dari pihak pekerja. Oleh karena itu, pekerja juga memiliki hak untuk menolak atau menerima pekerjaan berisiko setelah mendapatkan pemahaman penuh mengenai bahaya dan kompensasi yang ditawarkan.

Hak untuk membuat pilihan secara bebas dan tanpa tekanan dalam menerima pekerjaan berisiko tersebut menegaskan pentingnya prinsip persetujuan yang sadar (*informed consent*) dalam dunia kerja. Dalam hal ini, perusahaan berkewajiban untuk tidak memaksa atau menempatkan pekerja dalam kondisi terpaksa yang menyebabkan mereka menerima pekerjaan yang sebenarnya tidak dikehendaki. Ketika pekerja telah secara sadar dan sukarela menerima pekerjaan tersebut maka risiko yang sudah disampaikan sejak awal menjadi tanggung jawab bersama, dengan catatan bahwa perusahaan tetap memiliki kewajiban moral serta operasional untuk meminimalkan potensi bahaya dan melaksanakan kewajiban kompensasi sebagaimana dijanjikan.

Hak Diproses Hukum secara Sah

Hak diproses hukum secara sah dalam konteks ketenagakerjaan merupakan hak normatif yang melekat pada setiap pekerja dan mencerminkan prinsip keadilan prosedural (*procedural justice*), yang mengharuskan setiap tindakan disipliner atau sanksi administratif yang ditujukan kepada seorang pekerja dilakukan melalui prosedur yang adil, transparan, akuntabel, serta menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Hak ini menjadi sangat krusial ketika seorang pekerja dihadapkan pada tuduhan atau dugaan telah melakukan suatu pelanggaran terhadap norma kerja, peraturan perusahaan, atau bahkan pelanggaran etik dan hukum. Dalam kondisi semacam ini, hak untuk diproses hukum secara sah memastikan bahwa pekerja tidak serta-merta dikenai sanksi tanpa terlebih dahulu memperoleh kesempatan untuk memberikan klarifikasi, menyampaikan pembelaan, dan membuktikan ketidakbersalahannya melalui mekanisme yang objektif serta tidak memihak (Ramadhona, 2023).

Secara substansial, hak ini mencakup beberapa aspek penting. *Pertama*, hak untuk diberi tahu secara jelas mengenai tuduhan atau pelanggaran yang

ditujukan kepadanya, termasuk uraian kejadian, waktu, tempat, dan pihak-pihak yang terkait. Pemberitahuan ini harus dilakukan secara formal dan tertulis agar pekerja memahami substansi permasalahan yang dituduhkan. *Kedua*, pekerja berhak atas kesempatan untuk membela diri dalam forum yang netral, misalnya melalui sidang disiplin internal perusahaan, mediasi bipartit, atau forum lain yang disepakati bersama. Pada tahap ini pekerja memiliki hak untuk menyampaikan alasan, penjelasan, atau bantahan, menghadirkan saksi yang mendukung, serta menyertakan bukti-bukti pendukung yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum serta etika.

Ketiga, apabila terbukti melakukan kesalahan maka pekerja tetap berhak untuk diperlakukan secara manusiawi dan proporsional. Artinya, pekerja harus diberi ruang untuk mengakui kesalahan dengan tulus, meminta maaf, serta menerima sanksi yang proporsional sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan, bukan sanksi yang bersifat menghukum secara berlebihan atau menjatuhkan harkat kemanusiaannya. Dalam hal ini, tindakan seperti pemecatan langsung tanpa proses verifikasi dan klarifikasi merupakan bentuk pelanggaran hak pekerja yang serius karena bertentangan dengan asas-asas keadilan serta perikemanusiaan.

Keempat, perusahaan tidak diperkenankan mengambil tindakan sepihak dalam menjatuhkan sanksi, termasuk dalam bentuk pemutusan hubungan kerja tanpa melalui proses pemeriksaan dan dialog yang melibatkan pekerja secara langsung. Praktik seperti ini dianggap sebagai tindakan sewenang-wenang (*arbitrary action*) yang bertentangan dengan prinsip keadilan distributif dan prosedural serta mencederai nilai-nilai demokrasi dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, dalam sistem hukum ketenagakerjaan modern yang berlandaskan penghormatan terhadap hak asasi manusia, setiap tindakan terhadap pekerja harus didasarkan pada proses yang adil, transparan, dan dapat diuji secara hukum.

Dapat disimpulkan bahwa hak untuk diproses hukum secara sah merupakan cerminan dari perlindungan hukum yang komprehensif terhadap pekerja dalam menghadapi persoalan di tempat kerja. Hak ini sekaligus menjadi fondasi penting dalam membangun hubungan kerja yang sehat, bermartabat, dan berkeadilan antara pekerja serta pemberi kerja

dan mencegah praktik otoriter yang mengarah pada pelanggaran hak-hak fundamental pekerja.

Hak Diperlakukan secara Sama

Hak diperlakukan secara sama merupakan salah satu hak fundamental yang menjadi dasar dalam perlindungan dan pemajuan hak-hak tenaga kerja di berbagai sektor. Hak ini merujuk pada prinsip keadilan distributif dan keadilan prosedural yang menjelaskan bahwa setiap individu yang berada dalam hubungan kerja memiliki kedudukan yang setara di hadapan sistem, baik secara hukum, moral, maupun sosial. Dalam konteks hubungan industrial, hak ini menuntut agar setiap pekerja tanpa terkecuali memperoleh perlakuan yang setara dalam berbagai aspek, tapi tidak terbatas pada perekrutan, pengupahan, pembinaan karier, pelatihan, penilaian kinerja, dan perlindungan sosial ketenagakerjaan (Riyanto, 2023).

Prinsip hak untuk diperlakukan secara sama berarti setiap pekerja harus diperlakukan dengan adil tanpa dibeda-bedakan, misalnya karena warna kulit, jenis kelamin, agama, suku, atau hal pribadi lainnya yang tidak ada hubungannya dengan kemampuan atau hasil kerja mereka. Diskriminasi semacam itu dapat berupa pembatasan, pengucilan, atau preferensi negatif yang didasarkan pada warna kulit, jenis kelamin, agama, suku, kebangsaan, orientasi seksual, status pernikahan, atau kondisi disabilitas. Perlakuan semacam ini bukan hanya tidak etis, melainkan juga bertentangan dengan norma hukum nasional dan internasional termasuk ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia serta Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) seperti Konvensi Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Dalam pelaksanaannya di tempat kerja, prinsip kesetaraan tidak berarti bahwa setiap pekerja harus memperoleh hasil atau perlakuan yang identik secara mutlak. Perbedaan dalam penghasilan, kesempatan pelatihan, promosi, atau pengakuan prestasi tetap dimungkinkan selama didasarkan atas dasar pertimbangan yang adil dan objektif. Misalnya, perbedaan gaji dapat dibenarkan apabila merujuk pada kualifikasi akademik, pengalaman kerja, capaian produktivitas, dedikasi terhadap tugas, dan rekam jejak kedisiplinan. Dalam hal ini, setiap kebijakan diferensiasi harus dapat dijelaskan

secara rasional, diukur dengan indikator yang terstandardisasi dan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka kepada publik atau lembaga pengawas ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada prinsip meritokrasi, transparansi, dan akuntabilitas (Ananta dkk., 2024).

Selain itu, penerapan hak untuk diperlakukan secara sama juga merupakan prasyarat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang inklusif, kondusif, dan berkelanjutan. Ketika setiap pekerja merasa bahwa dirinya dihargai dan diperlakukan secara adil tanpa adanya perlakuan bias atau prasangka, maka hal ini akan mendorong peningkatan motivasi kerja, loyalitas terhadap perusahaan, serta kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, praktik diskriminasi yang tidak terkendali akan menimbulkan ketidakpuasan, konflik horizontal, penurunan produktivitas, bahkan bisa memicu gugatan hukum dari pihak pekerja.

Dapat disimpulkan bahwa hak untuk diperlakukan secara sama bukanlah semata-mata slogan normatif, melainkan prinsip fundamental yang harus diintegrasikan ke dalam seluruh aspek kebijakan dan budaya kerja perusahaan. Hal ini mencerminkan komitmen etis dan tanggung jawab sosial dari institusi kerja terhadap pengakuan serta penghormatan atas martabat manusia, dan menjamin keadilan sosial bagi seluruh tenaga kerja tanpa kecuali.

Hak Menjaga Rahasia Pribadi

Hak menjaga rahasia pribadi merupakan hak fundamental setiap individu termasuk para pekerja untuk menjaga dan mengontrol informasi pribadi mereka agar tidak diakses, digunakan, atau disebar oleh pihak lain tanpa izin atau alasan yang sah. Dalam konteks hubungan industrial atau ketenagakerjaan, hak ini menjadi sangat penting karena hubungan kerja modern tidak jarang mengharuskan perusahaan mengakses sejumlah data pribadi dari karyawan, seperti riwayat pendidikan, rekam medis tertentu, hingga data administratif seperti alamat, nomor kontak, atau status perkawinan. Meskipun demikian, terdapat batasan etis dan yuridis yang jelas bahwa tidak semua informasi pribadi dapat atau boleh diakses oleh perusahaan, terlebih

lagi disebarluaskan kepada pihak lain di lingkungan kerja (Argiansyah dan Prawira, 2024).

Hak atas rahasia pribadi mencerminkan penghormatan terhadap martabat manusia dan prinsip non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan. Data pribadi yang tidak relevan dengan kinerja atau keselamatan kerja seperti latar belakang keluarga, kondisi rumah tangga, pandangan politik, afiliasi keagamaan, atau sejarah pribadi, secara normatif tidak boleh menjadi dasar perlakuan atau penilaian dalam dunia kerja. Informasi-informasi tersebut termasuk ke dalam ranah privat yang secara moral dan hukum seharusnya dilindungi, kecuali jika ada persetujuan eksplisit dari karyawan yang bersangkutan untuk membagikannya. Hal ini bertujuan agar perusahaan tidak sewenang-wenang menggunakan informasi pribadi karyawan sebagai dasar pengambilan keputusan yang berpotensi diskriminatif atau merugikan.

Namun, hak menjaga rahasia pribadi ini tidak bersifat mutlak. Dalam situasi tertentu, terutama jika berkaitan langsung dengan keamanan, keselamatan, dan kelancaran operasional perusahaan, serta perlindungan terhadap kepentingan pihak lain, maka pengungkapan informasi pribadi tertentu dapat dibenarkan secara etis dan legal. Contohnya, apabila seorang pekerja memiliki kondisi medis tertentu seperti epilepsi atau gangguan kesehatan yang dapat membahayakan dirinya maupun orang lain apabila ia ditempatkan dalam posisi kerja tertentu (misalnya sebagai pengemudi, operator mesin berat, atau penjaga keamanan), maka perusahaan memiliki dasar untuk mengetahui informasi tersebut. Tujuannya bukan untuk mendiskriminasi, tetapi untuk melakukan penempatan kerja yang tepat dan memastikan keselamatan kerja secara menyeluruh.

Dalam kasus seperti penderita HIV/AIDS, perusahaan mungkin perlu mengetahui kondisi tersebut misalnya untuk keperluan penyesuaian beban kerja atau penyediaan fasilitas kesehatan yang memadai. Namun sekali lagi, informasi ini tidak boleh menjadi dasar perlakuan diskriminatif seperti pengucilan, penurunan jabatan, atau pemutusan hubungan kerja, melainkan menjadi bahan pertimbangan untuk pemberian perlindungan yang sesuai dengan prinsip kesetaraan dan nondiskriminasi.

Secara umum, persoalan yang masuk ke dalam kategori rahasia pribadi dan seharusnya tidak dicampuri oleh perusahaan meliputi keyakinan

religius, pilihan politik, orientasi seksual, kondisi keluarga (misalnya perceraian orang tua), kehidupan sosial, serta hal lain yang menyangkut ruang privat individu. Perlindungan terhadap rahasia pribadi tidak hanya menjadi bagian dari etika profesional, tetapi juga dilindungi dalam berbagai kerangka hukum nasional dan internasional, termasuk dalam prinsip-prinsip hak asasi manusia yang menekankan penghormatan terhadap privasi serta kebebasan individu (Ridwan, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa hak atas rahasia pribadi dalam konteks ketenagakerjaan adalah hak yang menuntut keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan penghormatan terhadap hak-hak dasar pekerja. Perusahaan dituntut untuk menerapkan kebijakan yang transparan, adil, dan proporsional dalam pengumpulan, penyimpanan, serta penggunaan data pribadi karyawan dan memastikan bahwa hanya data yang relevan, sah, serta dibutuhkan saja yang diakses dengan persetujuan karyawan. Prinsip ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, manusiawi, dan berlandaskan kepercayaan.

Hak Mengikuti Suara Hati

Hak mengikuti suara hati dalam etika kerja dan hubungan industrial merupakan prinsip mendasar yang menegaskan bahwa setiap individu khususnya pekerja, harus dihormati integritas moralnya sebagai manusia yang memiliki kesadaran etis serta kemampuan reflektif untuk membedakan antara yang benar dan yang salah. Hak ini mengamanatkan bahwa pekerja memiliki kebebasan batin untuk mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan nurani atau suara hatinya, terutama ketika dihadapkan pada situasi kerja yang mengandung konflik moral. Dengan demikian, setiap pekerja harus diberi ruang untuk menolak atau tidak terlibat dalam tindakan atau perintah kerja yang menurut keyakinan moralnya bertentangan dengan prinsip etika, hukum, atau kemanusiaan (Ananta dkk., 2024).

Hak mengikuti suara hati ini melindungi pekerja dari paksaan, tekanan, maupun instruksi langsung atau tidak langsung untuk melakukan tindakan yang tidak bermoral, seperti korupsi, penggelapan aset atau dana perusahaan, pemalsuan laporan keuangan, manipulasi kualitas atau komposisi produk demi kepentingan keuntungan semata, serta tindakan

menutup-nutupi pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pihak manajemen atau atasan. Dalam hal ini, pekerja tidak boleh dipaksa untuk melanggar integritasnya sendiri hanya demi loyalitas kepada perusahaan, terlebih apabila tindakan tersebut berpotensi merugikan masyarakat, konsumen, atau lingkungan.

Namun, dalam realitas sosial dan sistem ketenagakerjaan di banyak negara berkembang termasuk Indonesia penerapan prinsip ini masih sangat lemah. Banyak kasus menunjukkan bahwa ketika pekerja memilih untuk bertindak sesuai dengan suara hatinya dengan menolak keterlibatan dalam praktik tidak etis atau bahkan mengungkap pelanggaran tersebut kepada pihak yang berwenang, mereka justru menghadapi tekanan struktural yang sangat kuat. Pekerja yang melakukan *whistle blowing* (tindakan melaporkan pelanggaran atau kecurangan di tempat kerja) sering kali mengalami tindakan balasan yang merugikan, seperti pemecatan sepihak, mutasi yang tidak adil, pembekuan hak-haknya, atau bahkan dikucilkan dalam lingkungan kerja tanpa ada kesempatan untuk membela diri atau menjelaskan alasan moral tindakannya.

Lebih buruk lagi, lemahnya sistem hukum dan mekanisme perlindungan terhadap pekerja membuat mereka sangat rentan terhadap tindakan semena-mena dari pihak perusahaan. Dalam banyak kasus, pekerja tidak diberi akses yang layak terhadap proses hukum yang adil (*due process of law*), tidak difasilitasi untuk menunjukkan bukti yang mendukung kebenaran laporan mereka, dan tidak diberikan hak untuk menyampaikan pembelaan secara terbuka serta transparan. Akibatnya, karyawan dengan integritas moral tinggi yang bertindak demi kebaikan bersama justru mengalami ketidakadilan struktural (Ramadhona, 2023).

Hak atas kebebasan suara hati bukan hanya isu moral personal, tetapi juga menjadi tantangan struktural yang perlu direspons melalui penguatan kebijakan ketenagakerjaan, pembentukan sistem *whistleblower protection* yang komprehensif, peningkatan kesadaran etis di kalangan pengusaha dan pemangku kepentingan, serta penciptaan kultur organisasi yang menghargai integritas, transparansi, dan keberanian moral. Hanya dengan itulah pekerja dapat merasa aman dan bebas dalam menegakkan nilai-nilai kebenaran serta keadilan di lingkungan kerjanya tanpa takut kehilangan pekerjaan, martabat, atau masa depan profesionalnya.



E T H I C S

BAB VI

DISKRIMINASI DAN KETIDAKADILAN DI TEMPAT KERJA

Diskriminasi terhadap Disabilitas dan Fisik

Kebutuhan untuk bekerja bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu bentuk pengaktualisasian potensi yang mereka miliki. Namun, tidak semua individu dengan disabilitas fisik mampu mengakses peluang kerja yang sesuai. Dalam praktiknya, mereka kerap menghadapi berbagai bentuk perlakuan diskriminatif baik sebelum memasuki dunia kerja maupun selama menjalani pekerjaan. Diskriminasi ini muncul ketika penyandang disabilitas fisik diperlakukan secara tidak adil dibandingkan individu lainnya semata-mata karena kondisi fisik mereka (Mulyani, 2022). Adapun bentuk-bentuk diskriminasi yang dialami penyandang disabilitas fisik dalam ketenagakerjaan sebagai berikut.

1. Stigma

Stigma yang berkembang di masyarakat terhadap penyandang disabilitas fisik sering kali didasarkan pada asumsi keliru bahwa keterbatasan fisik mereka sejalan dengan keterbatasan intelektual. Pandangan ini menciptakan prasangka negatif bahwa penyandang disabilitas tidak memiliki kecerdasan atau pendidikan yang memadai. Akibatnya,

mereka sering kali tidak diberikan kesempatan yang adil dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam pendidikan dan pekerjaan.

Selain itu, masih banyak anggapan bahwa keterbatasan fisik menghalangi seseorang untuk memiliki keterampilan kerja yang dibutuhkan. Hal ini membuat penyandang disabilitas dianggap tidak kompeten untuk memasuki dunia kerja secara profesional. Padahal banyak di antara mereka yang telah memiliki keahlian dan pendidikan yang mumpuni, tapi tetap diabaikan karena stereotipe yang melekat pada kondisi fisik mereka.

Stigma ini juga diperkuat oleh ekspektasi sosial yang rendah terhadap penyandang disabilitas sehingga mereka dianggap tidak mampu berkontribusi dalam kehidupan keluarga maupun masyarakat. Sebaliknya, mereka justru dipandang sebagai beban sosial yang perlu dikasihani dan dibantu terus-menerus. Pandangan ini memperparah diskriminasi dan menghambat upaya mereka dalam mencapai kemandirian serta aktualisasi diri.

2. Kesenjangan upah

Kesenjangan upah merupakan salah satu bentuk ketidakadilan struktural yang dialami oleh penyandang disabilitas dalam dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gunderson dan Lee (2015) mengungkapkan bahwa pekerja disabilitas sering kali menerima upah yang tidak setara dibandingkan dengan rekan kerja non-disabilitas, meskipun memiliki kualifikasi dan beban kerja yang serupa. Ketidaksetaraan ini memperkuat posisi penyandang disabilitas sebagai bagian dari kelompok rentan, terutama dalam konteks ekonomi jangka panjang.

Lebih lanjut, penelitian tersebut menunjukkan bahwa penyandang disabilitas berada di peringkat kedua tertinggi dalam kategori kemiskinan jangka panjang. Hal ini menjadi sinyal bahwa diskriminasi upah bukan hanya persoalan ekonomi, tetapi juga menyangkut pelabelan sosial dan kebijakan yang belum sepenuhnya berpihak pada kelompok disabilitas. Perbedaan penghasilan sebesar 21% dibandingkan individu non-disabilitas menggambarkan betapa signifikan hambatan yang mereka hadapi dalam meraih kesejahteraan.

Selain persoalan ekonomi, upah yang layak juga berperan dalam membentuk persepsi harga diri penyandang disabilitas. Pekerjaan dengan bayaran yang sesuai tidak hanya memberikan penghidupan, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan penghargaan diri. Oleh karena itu, memperjuangkan kesetaraan upah bagi penyandang disabilitas bukan hanya untuk menghapus ketimpangan ekonomi, melainkan juga sebagai bentuk pengakuan atas martabat dan kontribusi mereka dalam masyarakat.

Pengupahan yang adil merupakan salah satu bentuk hak mendapat pekerjaan yang telah ditegaskan dalam *Declaration of Human Rights*. Adapun pengaturannya sebagai berikut.

- a. Setiap orang memiliki hak untuk bekerja, memilih pekerjaan secara bebas, memperoleh kondisi kerja yang adil dan layak, serta mendapatkan perlindungan dari risiko pengangguran.
 - b. Setiap orang berhak menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama tanpa adanya bentuk diskriminasi.
 - c. Setiap individu yang bekerja berhak memperoleh pengupahan yang adil dan layak, yang mampu menjamin kehidupannya serta keluarganya secara bermartabat, dan jika diperlukan disertai dengan bentuk perlindungan sosial lainnya.
 - d. Setiap orang berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja dalam rangka melindungi hak serta kepentingannya.
3. Kurangnya akomodasi
- Aksesibilitas di tempat kerja masih menjadi tantangan besar bagi banyak penyandang disabilitas. Banyak kantor atau fasilitas kerja belum menyediakan infrastruktur yang ramah disabilitas seperti *ramp* atau *lift* yang dapat digunakan dengan mudah, atau jalur khusus untuk pengguna kursi roda. Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan aksesibilitas dasar ini membuat sebagian besar penyandang disabilitas mengalami kesulitan fisik hanya untuk mencapai ruang kerja mereka. Kondisi ini bukan hanya menghambat mobilitas, tetapi juga mengganggu kenyamanan dan semangat kerja para penyandang disabilitas.

Selain dari aspek fisik, bentuk akomodasi lain yang sering diabaikan adalah penyediaan fasilitas pendukung seperti kamar mandi khusus disabilitas, tempat parkir yang strategis dan cukup, serta peralatan kerja

yang dapat diadaptasi sesuai kebutuhan fisik masing-masing karyawan. Tanpa fasilitas-fasilitas ini, penyandang disabilitas tidak dapat bekerja secara optimal dan akhirnya berdampak pada produktivitas serta tingkat partisipasi mereka dalam organisasi.

Kurangnya akomodasi juga mencerminkan lemahnya kepedulian organisasi terhadap prinsip inklusi dan keadilan di lingkungan kerja. Padahal penyediaan akomodasi yang memadai bukanlah bentuk belas kasihan, melainkan bentuk pemenuhan hak-hak dasar sebagai pekerja. Jika organisasi benar-benar menghargai keberagaman dan inklusi, maka penyediaan akomodasi harus dijadikan prioritas dalam kebijakan serta perencanaan fasilitas kerja.

Dengan memberikan akomodasi yang layak, organisasi akan membangun iklim kerja yang lebih inklusif dan memberdayakan. Penyandang disabilitas yang merasa aman, nyaman, dan dihargai di tempat kerja akan lebih loyal terhadap organisasi, memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, serta mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, sudah seharusnya setiap organisasi menjadikan akomodasi sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan profesional mereka.

4. Kesulitan dalam promosi

Kesulitan dalam promosi menjadi salah satu hambatan signifikan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas di dunia kerja. Dalam banyak kasus, sistem promosi yang berlaku di berbagai institusi masih belum sepenuhnya mempertimbangkan aspek keadilan inklusif bagi karyawan dengan disabilitas. Hal ini menyebabkan mereka jarang mendapatkan kesempatan yang sama untuk naik jabatan meskipun memiliki kompetensi dan pengalaman kerja yang sepadan. Kurangnya transparansi dan objektivitas dalam proses promosi menambah tantangan yang mereka hadapi dalam meniti karier.

Faktor stereotipe sosial turut memperkuat hambatan tersebut. Banyak atasan atau rekan kerja yang secara tidak sadar meragukan kemampuan kepemimpinan dan manajerial penyandang disabilitas, sehingga mereka cenderung tidak dipertimbangkan untuk posisi strategis atau jabatan tinggi. Padahal kompetensi seseorang tidak ditentukan oleh kondisi fisik semata, tetapi oleh kapasitas berpikir, keahlian, dan

dedikasi kerja yang ditunjukkan dalam waktu panjang. Persepsi yang bias ini perlu diluruskan agar lingkungan kerja menjadi lebih setara.

Ketiadaan program pengembangan karier yang dirancang khusus untuk mendukung kebutuhan penyandang disabilitas juga menjadi penyebab kesulitan dalam promosi. Banyak organisasi belum memiliki sistem mentoring, pelatihan lanjutan, atau pendampingan profesional yang sesuai dengan kebutuhan individu disabilitas. Tanpa dukungan pengembangan diri yang memadai, peluang mereka untuk bersaing dalam seleksi promosi menjadi sangat terbatas. Ini memperlebar jurang kesenjangan posisi jabatan antara pegawai disabilitas dan nondisabilitas.

Selain itu, kurangnya representasi penyandang disabilitas dalam posisi kepemimpinan membuat suara mereka tidak banyak didengar dalam pengambilan keputusan, termasuk dalam kebijakan promosi. Ketika tidak ada figur disabilitas di jajaran manajemen, kebutuhan dan tantangan yang mereka hadapi cenderung diabaikan. Oleh karena itu, penting bagi setiap lembaga untuk tidak hanya membuka akses pekerjaan, tetapi juga memastikan keberlanjutan karier secara inklusif melalui sistem promosi yang adil, transparan, dan berbasis meritokrasi.

Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas fisik masih menjadi persoalan serius yang menghambat kesetaraan. Mereka kerap mengalami hambatan dalam akses kerja, layanan, dan hak sosial lainnya. Ketidakadilan ini mencerminkan kurangnya kepedulian terhadap inklusivitas. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak untuk membangun lingkungan yang lebih adil dan ramah disabilitas.

Kesenjangan Upah Berdasarkan Gender

Kesenjangan upah berdasarkan gender (*gender pay gap*) merujuk pada perbedaan rata-rata pendapatan antara pekerja laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama atau setara nilainya. Ketimpangan ini mencerminkan adanya ketidaksetaraan dalam sistem kerja yang berakar dari konstruksi sosial, diskriminasi, serta pembagian peran tradisional dalam masyarakat. Dalam konteks global perempuan secara statistik

cenderung menerima upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, meskipun memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang setara.

Beberapa faktor yang menyebabkan kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan sebagai berikut.

1. Diskriminasi gender di tempat kerja

Diskriminasi gender di tempat kerja merupakan bentuk perlakuan tidak adil yang dialami oleh perempuan dibandingkan laki-laki meskipun keduanya memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sebanding. Diskriminasi ini dapat terjadi dalam berbagai aspek, mulai dari proses rekrutmen, penempatan jabatan, hingga sistem pengupahan. Banyak perusahaan secara tidak langsung membatasi akses perempuan terhadap posisi strategis dengan alasan-alasan kultural, stereotipe, atau anggapan kurang objektif terkait kemampuan kepemimpinan perempuan (Khotimah, 2009).

Dalam praktiknya, diskriminasi ini bisa bersifat eksplisit seperti menuliskan preferensi gender dalam lowongan pekerjaan atau lebih sering tersembunyi melalui kebijakan internal yang tampaknya netral, tetapi berdampak diskriminatif. Misalnya, pemberian tunjangan atau fasilitas tertentu hanya kepada pekerja laki-laki yang diasumsikan sebagai kepala keluarga, padahal banyak perempuan juga menanggung peran tersebut. Ketimpangan ini menciptakan ketidaksetaraan sistemik yang menghambat partisipasi perempuan secara penuh di dunia kerja.

Salah satu dampak nyata dari diskriminasi ini adalah kesenjangan penghasilan antara laki-laki dan perempuan. Meskipun melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang sama, perempuan sering kali menerima gaji awal yang lebih rendah dan mengalami hambatan dalam mendapatkan kenaikan gaji atau promosi jabatan. Ketimpangan ini memperparah ketidakadilan ekonomi dan berdampak langsung pada kesejahteraan perempuan serta keluarga yang mereka tanggung.

Diskriminasi gender tidak hanya merugikan individu, tetapi juga organisasi dan masyarakat secara luas. Lingkungan kerja yang tidak inklusif menghambat produktivitas dan inovasi karena potensi sebagian tenaga kerja tidak dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, penting bagi institusi dan perusahaan untuk meninjau ulang kebijakan

mereka secara menyeluruh, mendorong transparansi dalam sistem rekrutmen dan pengupahan, serta memastikan kesempatan yang setara bagi semua pekerja tanpa memandang gender.

2. Perbedaan dalam partisipasi pekerjaan

Perbedaan partisipasi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan menjadi salah satu faktor utama penyebab kesenjangan upah berbasis gender. Banyak perempuan yang bekerja di sektor-sektor yang secara historis dipandang sebagai pekerjaan feminim, seperti keperawatan, pendidikan anak usia dini, dan pekerjaan rumah tangga. Sektor-sektor ini umumnya memiliki tingkat upah yang lebih rendah dibanding sektor lain meskipun membutuhkan keterampilan dan tanggung jawab yang tinggi.

Sebaliknya, laki-laki lebih banyak ditemukan dalam sektor yang dianggap maskulin, seperti teknik, teknologi informasi, dan keuangan, yang memiliki rata-rata upah lebih tinggi. Ketimpangan ini tidak semata-mata disebabkan oleh preferensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh norma sosial dan stereotipe gender yang membentuk pilihan karier sejak masa pendidikan. Akibatnya, distribusi tenaga kerja berdasarkan gender tidak merata dan menciptakan struktur ketimpangan pendapatan.

Lebih jauh, perbedaan akses terhadap pelatihan, pendidikan lanjutan, dan peluang pengembangan karier juga menjadi penghambat perempuan untuk masuk ke sektor-sektor dengan bayaran tinggi. Perempuan sering kali menghadapi hambatan tambahan seperti beban ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik, yang membatasi waktu serta fleksibilitas mereka dalam bekerja. Hal ini menyebabkan perempuan cenderung mengisi posisi yang kurang strategis atau pekerjaan paruh waktu.

Kondisi tersebut memperkuat ketimpangan upah secara sistemik dan berkelanjutan. Kesenjangan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada ketimpangan ekonomi di tingkat nasional. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan afirmatif dan kesadaran publik yang lebih luas untuk mendorong partisipasi perempuan secara setara dalam berbagai sektor ekonomi, terutama yang bergaji tinggi dan strategis.

3. Beban ganda dan tanggung jawab domestik

Perempuan sering kali menghadapi beban ganda, yaitu tanggung jawab di ranah publik sebagai pekerja dan di ranah domestik sebagai pengurus rumah tangga (Hidayati, 2019). Hal ini tidak hanya melelahkan secara fisik dan mental, tetapi juga membatasi energi dan waktu yang bisa mereka curahkan untuk mengembangkan karier profesionalnya. Ketika laki-laki dapat lebih fokus pada pekerjaan karena dukungan domestik, perempuan justru harus membagi perhatian antara dua peran yang sama-sama penting.

Kondisi ini membuat perempuan lebih sulit untuk menerima tawaran kerja yang menuntut fleksibilitas tinggi, seperti jam kerja panjang, kerja malam, atau tugas luar kota. Akibatnya, mereka kehilangan kesempatan untuk menempati posisi strategis yang biasanya memberikan gaji lebih tinggi. Pilihan untuk bekerja paruh waktu atau memilih pekerjaan yang lebih dekat dari rumah menjadi jalan keluar, meskipun itu berarti menerima kompensasi yang lebih rendah.

Selain itu, banyak perusahaan masih belum memiliki sistem kerja yang ramah keluarga seperti cuti melahirkan yang memadai atau fasilitas penitipan anak. Ketika fasilitas ini tidak tersedia, perempuan cenderung harus mengambil cuti lebih lama atau bahkan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Keputusan ini berdampak langsung pada keterputusan karier dan penurunan penghasilan mereka dalam jangka panjang.

Lebih jauh lagi, beban domestik yang tak terbagi secara adil menciptakan hambatan struktural terhadap kesetaraan gender dalam dunia kerja. Perempuan menjadi kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan dan manajerial karena keterbatasan waktu serta mobilitas. Tanpa intervensi kebijakan yang berpihak pada kesetaraan peran domestik, kesenjangan upah berbasis gender akan terus dipertahankan oleh ketimpangan yang telah mengakar tersebut.

4. Kurangnya representasi di posisi kepemimpinan

Kurangnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan masih menjadi isu penting dalam dunia kerja. Di banyak organisasi jabatan strategis dan tingkat atas lebih banyak ditempati oleh laki-laki, sedangkan perempuan tetap terpinggirkan meski memiliki kompetensi yang

sebanding. Kesenjangan ini bukan hanya disebabkan oleh kurangnya kualifikasi, melainkan juga oleh bias struktural dalam proses promosi dan penilaian kinerja.

Perempuan sering kali menghadapi hambatan tak kasat mata seperti stereotipe bahwa laki-laki lebih cocok memimpin. Norma-norma ini memengaruhi persepsi pimpinan dalam menilai kemampuan calon pemimpin yang akhirnya mengurangi peluang perempuan untuk diangkat ke jabatan tinggi. Bahkan ketika mereka menunjukkan prestasi yang sama atau lebih baik, peluang mereka tetap tertahan oleh budaya organisasi yang maskulin.

Keterbatasan akses terhadap jejaring profesional dan mentor juga menjadi faktor yang menghambat kemajuan karier perempuan. Posisi kepemimpinan sering kali diperoleh melalui jaringan informal yang didominasi laki-laki, membuat perempuan kurang mendapat dukungan strategis untuk naik jabatan. Akibatnya, mereka jarang tampil dalam proses pengambilan keputusan penting.

Dampak dari kurangnya representasi ini adalah hilangnya kesempatan perempuan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar, karena posisi kepemimpinan biasanya disertai dengan tunjangan dan gaji yang lebih tinggi. Hal ini memperkuat ketimpangan upah berdasarkan gender dan membuat perempuan tetap tertinggal dalam pencapaian ekonomi.

Kesenjangan upah gender memiliki dampak jangka pendek dan jangka panjang yang signifikan baik bagi individu maupun masyarakat secara luas sebagai berikut.

1. Kesejahteraan ekonomi perempuan terhambat
Kesenjangan upah gender secara langsung menurunkan daya beli perempuan, karena pendapatan yang lebih rendah membuat mereka kesulitan memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, perumahan, dan transportasi. Kondisi ini menjadikan perempuan lebih rentan terhadap kemiskinan, terutama jika mereka menjadi pencari nafkah utama dalam keluarga. Ketimpangan ini juga menghambat partisipasi mereka dalam kegiatan ekonomi yang lebih produktif.

Selain kebutuhan dasar, keterbatasan pendapatan juga memengaruhi akses perempuan terhadap pendidikan lanjutan. Dengan keterbatasan dana, perempuan cenderung mengesampingkan pengembangan diri dan pelatihan profesional yang sebenarnya penting untuk peningkatan karier. Akibatnya perempuan terjebak dalam pekerjaan berupah rendah yang berulang, memperkuat siklus ketidaksetaraan.

Lebih jauh lagi, kesenjangan upah mengurangi kemampuan perempuan untuk menabung, berinvestasi, atau memiliki jaminan keuangan di masa tua. Ketiadaan tabungan dan investasi menyebabkan kerentanan finansial saat menghadapi krisis, seperti kehilangan pekerjaan atau kebutuhan mendesak akan layanan kesehatan. Secara keseluruhan, dampak ini bukan hanya bersifat individual, melainkan juga memperlemah stabilitas ekonomi keluarga dan kontribusi perempuan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

2. Ketimpangan sosial dan ekonomi

Ketimpangan upah antara laki-laki dan perempuan memperparah jurang kemiskinan berbasis gender, terutama bagi perempuan yang menjadi pencari nafkah utama dalam keluarganya. Ketika mereka menerima penghasilan yang lebih rendah, maka daya beli dan akses terhadap kebutuhan hidup pun menjadi terbatas. Hal ini menempatkan mereka dalam posisi yang lebih rentan terhadap tekanan ekonomi, bahkan mendorong mereka untuk bekerja lebih dari satu pekerjaan demi mencukupi kebutuhan dasar.

Kondisi ini juga menyebabkan peningkatan ketergantungan perempuan terhadap pasangan atau pihak lain secara ekonomi. Ketergantungan ini kerap membatasi otonomi perempuan dalam pengambilan keputusan penting dalam keluarga maupun kehidupan sosial. Dalam banyak kasus, perempuan yang secara ekonomi tidak mandiri menjadi lebih rentan terhadap kekerasan dalam rumah tangga serta sulit keluar dari hubungan yang merugikan karena keterbatasan finansial.

Dalam jangka panjang, kesenjangan ini berkontribusi terhadap terbentuknya siklus kemiskinan yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Anak-anak yang tumbuh dalam rumah tangga dengan pendapatan rendah akibat diskriminasi upah akan menghadapi

hambatan dalam pendidikan, gizi, dan kesehatan. Hal ini mengurangi peluang mereka untuk meningkatkan taraf hidup di masa depan dan memperbesar risiko kemiskinan berkelanjutan.

Lebih luas lagi, ketimpangan ekonomi berbasis gender ini menjadi penghalang bagi pembangunan yang adil dan inklusif. Ketika setengah dari populasi tidak dapat berpartisipasi secara optimal dalam perekonomian, maka produktivitas nasional dan pertumbuhan ekonomi pun turut terhambat. Oleh karena itu, memperkecil kesenjangan upah gender merupakan langkah penting untuk menciptakan masyarakat yang lebih setara, stabil, dan sejahtera bagi semua.

3. Menurunnya produktivitas nasional

Ketimpangan upah antara laki-laki dan perempuan berdampak negatif terhadap produktivitas nasional karena sebagian besar tenaga kerja perempuan tidak diberi kompensasi yang layak atas kontribusinya. Ketika perempuan menerima upah lebih rendah untuk pekerjaan yang sama atau setara, maka insentif untuk berkontribusi secara maksimal juga menjadi terbatas. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan mengurangi motivasi untuk meningkatkan keterampilan, sehingga menurunkan daya saing tenaga kerja secara keseluruhan.

Penelitian ekonomi telah menunjukkan bahwa peningkatan kesetaraan gender di pasar tenaga kerja berbanding lurus dengan pertumbuhan ekonomi makro. Partisipasi perempuan yang optimal, terutama dalam sektor formal dan berpenghasilan tinggi berpotensi meningkatkan produktivitas nasional serta memperluas basis pajak negara. Sebaliknya, jika diskriminasi upah tetap dibiarkan, negara akan terus kehilangan manfaat dari potensi ekonomi setengah penduduknya.

Dengan demikian, kesenjangan upah bukan hanya masalah keadilan dan diskriminasi, melainkan juga persoalan strategis dalam pembangunan ekonomi. Ketika perempuan diberdayakan dan diberi kesempatan serta kompensasi yang setara, maka negara memperoleh sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan mampu mempercepat laju pertumbuhan ekonomi nasional. Kesetaraan upah sejatinya adalah investasi jangka panjang bagi efisiensi dan daya tahan ekonomi suatu bangsa.

4. Rendahnya partisipasi dan motivasi kerja

Ketimpangan upah antara perempuan dan laki-laki berdampak signifikan terhadap semangat kerja perempuan. Ketika perempuan mengetahui bahwa kontribusi mereka tidak dihargai secara adil, hal ini dapat menimbulkan rasa frustrasi dan ketidakpuasan. Situasi semacam ini sering kali menjadi pemicu turunnya motivasi kerja dan melemahnya loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Penurunan motivasi tersebut tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang tidak memberikan penghargaan yang setara akan kehilangan daya saing karena kehilangan talenta terbaik, terutama dari kalangan perempuan yang memilih keluar dari dunia kerja atau mencari tempat yang lebih menghargai kontribusinya.

Dampak jangka panjang dari rendahnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja dapat menciptakan stagnasi dalam pertumbuhan organisasi. Kurangnya keberagaman gender dalam tim juga berdampak negatif terhadap inovasi dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, keadilan upah merupakan salah satu kunci dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Terdapat beberapa solusi untuk mengatasi kesenjangan upah sebagai berikut.

1. Kebijakan responsif gender

Kebijakan responsif gender merujuk pada langkah-langkah sistemik yang dilakukan oleh pemerintah dan organisasi untuk menghilangkan ketimpangan berbasis gender dalam lingkungan kerja. Salah satu bentuk implementasinya adalah pemberlakuan prinsip upah setara untuk pekerjaan dengan nilai serta tanggung jawab yang sama antara perempuan dan laki-laki. Pendekatan ini juga menuntut adanya evaluasi terhadap struktur penggajian dan kebijakan kompensasi guna mencegah diskriminasi tersembunyi.

Selain itu, kebijakan ini juga harus menyentuh aspek pengembangan karir. Pelatihan, promosi jabatan, dan kesempatan pendidikan harus diberikan berdasarkan kinerja serta kompetensi, bukan berdasarkan stereotipe atau peran gender tradisional. Dengan kebijakan ini,

perempuan dapat memperoleh akses yang setara untuk menempati posisi strategis, termasuk posisi kepemimpinan yang selama ini kerap didominasi laki-laki.

Lebih jauh lagi, keberhasilan kebijakan responsif gender memerlukan komitmen dari seluruh pemangku kepentingan. Pemerintah perlu menyusun regulasi yang jelas dan mendorong praktik terbaik di sektor publik maupun swasta. Di sisi lain, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan membangun sistem evaluasi berkala untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut benar-benar diterapkan secara adil serta konsisten.

2. Pendidikan dan kesadaran

Pendidikan dan kesadaran menjadi fondasi penting dalam mengatasi kesenjangan upah antara laki-laki serta perempuan. Melalui penyuluhan di sekolah, perguruan tinggi, dan tempat kerja, masyarakat dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya kesetaraan upah. Pengetahuan ini membantu membentuk pandangan kritis terhadap norma-norma sosial yang selama ini membenarkan ketimpangan gender dalam pemberian upah.

Selain itu, kampanye kesadaran publik yang masif juga diperlukan untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku di lingkungan kerja maupun masyarakat luas. Kampanye ini dapat dilakukan melalui media sosial, seminar, maupun kerja sama antarlembaga. Dengan meningkatnya kesadaran kolektif, maka tuntutan terhadap kebijakan yang adil dan budaya kerja yang inklusif akan semakin kuat serta mampu menciptakan ruang yang setara bagi semua gender.

3. Fleksibilitas kerja

Fleksibilitas kerja memberikan peluang bagi perempuan untuk tetap terlibat secara produktif dalam dunia kerja tanpa harus meninggalkan peran dan tanggung jawab di rumah. Dengan adanya pilihan kerja jarak jauh dan jam kerja yang lebih lentur, perempuan dapat menyesuaikan waktu kerja mereka dengan kebutuhan keluarga sehingga menciptakan keseimbangan yang lebih sehat antara pekerjaan serta kehidupan pribadi.

Selain itu, fasilitas seperti cuti melahirkan, cuti ayah, dan kebijakan ramah keluarga lainnya juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan perempuan. Ketika perusahaan menyediakan dukungan tersebut, maka hambatan yang selama ini menghalangi partisipasi penuh perempuan dalam dunia kerja dapat dikurangi sekaligus memperkecil kesenjangan upah antara gender.

4. Pengawasan dan penegakan hukum

Pengawasan dan penegakan hukum yang kuat sangat penting untuk memastikan kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja. Tanpa pengawasan yang memadai, aturan mengenai kesetaraan upah berisiko hanya menjadi formalitas tanpa penerapan nyata di lapangan.

Pemerintah dan lembaga terkait perlu berperan aktif dalam melakukan inspeksi ketenagakerjaan serta menindak tegas pelanggaran yang terbukti merugikan pekerja perempuan. Penegakan hukum yang konsisten akan menciptakan efek jera bagi pelaku diskriminasi dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih adil serta setara.

Secara keseluruhan, mengatasi kesenjangan upah berdasarkan gender membutuhkan kesadaran kolektif dan kebijakan yang berpihak pada keadilan. Penting untuk membangun sistem kerja yang transparan, adil, dan inklusif agar perempuan serta laki-laki mendapatkan hak yang sama atas kerja yang bernilai setara. Upaya ini tidak hanya mendukung kesetaraan, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan merata.

Kerangka Hukum dan Konvensi Internasional terhadap Gender

Kerangka hukum dan konvensi internasional terhadap gender memainkan peran penting dalam menciptakan landasan normatif bagi kesetaraan gender di berbagai negara. Instrumen hukum internasional seperti *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) memberikan panduan dan komitmen global untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dalam berbagai aspek kehidupan (Setyowati, 2021).

Konvensi ini diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa tahun 1979 dan mengikat secara hukum bagi negara-negara yang telah meratifikasinya.

Dalam konteks nasional, banyak negara telah merespons konvensi internasional ini dengan menetapkan peraturan perundang-undangan yang mendukung kesetaraan gender. Misalnya, beberapa negara telah menerapkan undang-undang tentang perlindungan tenaga kerja perempuan, kesetaraan upah, serta larangan terhadap diskriminasi berbasis gender di tempat kerja. Kehadiran regulasi ini menunjukkan upaya negara dalam mengadopsi prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan sebagaimana diamanatkan dalam konvensi internasional.

Selain regulasi formal, kerangka hukum juga diperkuat oleh kebijakan afirmatif seperti kuota keterwakilan perempuan di parlemen atau posisi kepemimpinan strategis. Kebijakan ini bertujuan mempercepat proses kesetaraan gender dengan memberikan peluang yang lebih setara dalam ruang-ruang pengambilan keputusan. Di banyak negara, strategi afirmatif ini terbukti meningkatkan representasi perempuan di ranah publik dan politik.

Namun, meskipun kerangka hukum telah tersedia, implementasinya di lapangan sering kali menghadapi tantangan baik dari aspek sosial, budaya, maupun kelembagaan. Banyak norma sosial yang masih bersifat patriarkal dan menempatkan perempuan dalam posisi subordinat sehingga menghambat efektivitas pelaksanaan hukum. Oleh karena itu, selain regulasi juga dibutuhkan pendidikan masyarakat dan penguatan lembaga untuk memastikan norma hukum berjalan efektif.

Dengan demikian, kerangka hukum dan konvensi internasional menjadi instrumen penting dalam mendorong transformasi sosial menuju keadilan gender. Namun, keberhasilannya sangat ditentukan oleh komitmen politik, dukungan masyarakat, serta kolaborasi antarsektor dalam menegakkan norma-norma kesetaraan secara konsisten dan menyeluruh.



litnus



E T H I C S

BAB VII

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan upah/penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Dengan demikian perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik, dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Sutedi, 2009).

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 99 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh beserta keluarganya, memiliki hak untuk memperoleh perlindungan berupa jaminan sosial tenaga kerja. Ketentuan ini diperkuat dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, khususnya pada Pasal 15 ayat (1) yang mewajibkan setiap pemberi kerja secara bertahap untuk mendaftarkan dirinya dan para pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial kepada BPJS sesuai dengan jenis program yang diikuti.

Penerapan perlindungan ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pekerja selama menjalankan tugasnya. Dengan

adanya regulasi tersebut, apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja, pekerja tidak perlu merasa cemas karena telah tersedia mekanisme hukum yang mengatur aspek keselamatan kerja dan prosedur kompensasi atas risiko kecelakaan tersebut.

Adapun kecelakaan kerja mencakup kejadian yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang dialami dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya serta penyakit yang timbul akibat kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, kecelakaan kerja merupakan salah satu risiko yang melekat dalam aktivitas ketenagakerjaan dan perlu dikelola melalui sistem perlindungan yang memadai.

Setiap tenaga kerja memiliki hak yang melekat untuk mendapatkan perlindungan. Hak ini diatur secara hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam Pasal 86 dan Pasal 87, yang menjadi dasar perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, serta kesejahteraan pekerja dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Hak memperoleh perlindungan mencakup beberapa aspek mendasar, yaitu:

1. keselamatan dan kesehatan kerja,
2. perlindungan terhadap nilai moral dan kesusilaan, serta
3. perlakuan yang adil dan setara yang mencerminkan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai keagamaan.

Pemenuhan hak-hak tersebut tidak hanya menjadi kewajiban moral, tetapi juga merupakan bagian dari upaya hukum dan kelembagaan dalam menjamin keadilan sosial di lingkungan kerja. Upaya untuk melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dilaksanakan melalui penyelenggaraan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Program ini bertujuan tidak hanya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, tetapi juga untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif serta aman. Dengan demikian, prinsip perlindungan tenaga kerja di sini bertumpu pada pendekatan preventif dan promotif demi tercapainya produktivitas optimal.

Perhatian terhadap perlindungan tenaga kerja merupakan bagian sentral dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini tecermin secara jelas dalam sejumlah ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara eksplisit memuat berbagai

pasal terkait prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana telah dibahas sebelumnya. Adapun ketentuan-ketentuan tersebut sebagai berikut (Harahap, 2020).

1. Salah satu tujuan utama dari pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, serta kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat [3]).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama 97 Pengantar Hukum Ketenagakerjaan 97 untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat [1]).
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat [1]).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat [1]).
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat [1]).

Seluruh ketentuan ini secara substansial selaras dengan prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana dikemukakan sebelumnya oleh Imam Soepomo, yang mencakup perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis. Pasal 5 misalnya, secara normatif menegaskan adanya perlindungan yuridis terhadap hak tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin,

etnis, agama, atau latar belakang politik, termasuk untuk para penyandang disabilitas. Adapun Pasal 6 mengharuskan pengusaha untuk menerapkan prinsip non-diskriminatif dalam perlakuannya terhadap seluruh pekerja/buruh, menegaskan kembali bahwa asas keadilan dan kesetaraan adalah pilar dalam perlindungan sosial ketenagakerjaan.

Secara keseluruhan, prinsip perlindungan tenaga kerja mensyaratkan bahwa setiap pekerja tidak hanya dijamin hak-haknya secara normatif, tetapi juga dilindungi secara praktis dalam kehidupan kerja sehari-hari baik melalui regulasi, sistem pengawasan, maupun budaya kerja yang menghormati nilai-nilai kemanusiaan.

Jenis dan Objek Perlindungan Tenaga Kerja

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap tenaga kerja memiliki cakupan yang luas dan bersifat multidimensional. Perlindungan ini bertujuan untuk menjamin bahwa setiap pekerja dapat melaksanakan tugasnya secara aman, adil, dan bermartabat, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun teknis. Oleh karena itu, bentuk-bentuk perlindungan tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama berikut.

1. Perlindungan ekonomis, yaitu bentuk perlindungan yang diwujudkan melalui jaminan penghasilan atau upah yang layak bagi tenaga kerja. Perlindungan ini juga mencakup kondisi ketika pekerja tidak mampu melaksanakan pekerjaan akibat alasan di luar kehendaknya, seperti sakit, kecelakaan, atau pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Tujuan dari perlindungan ini adalah menjamin keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya secara finansial.
2. Perlindungan sosial, yakni bentuk perlindungan yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak dasar pekerja dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini mencakup jaminan atas kesehatan kerja, kebebasan berserikat, serta hak untuk berorganisasi sebagai bentuk partisipasi dalam memperjuangkan kepentingan dan kesejahteraan tenaga kerja. Perlindungan ini mencerminkan pentingnya aspek solidaritas sosial dan demokrasi industrial dalam hubungan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu bentuk perlindungan yang berfokus pada keselamatan dan keamanan selama berada di lingkungan kerja.

Perlindungan ini melibatkan upaya pencegahan terhadap risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja melalui penerapan standar keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta sistem manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang efektif. Tujuannya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi seluruh tenaga kerja.

Dengan memahami ketiga dimensi perlindungan tersebut, maka implementasi prinsip-prinsip perlindungan ketenagakerjaan tidak hanya menjadi tanggung jawab moral, tetapi juga kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial.

Mengacu pada tiga bentuk perlindungan tenaga kerja yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pihak manajemen perusahaan selaku pemegang otoritas wajib menjalankan kewajiban dalam memberikan dan menjamin hak-hak pekerja secara optimal. Apabila terdapat pelanggaran terhadap hak-hak tersebut, maka sanksi hukum akan diberlakukan kepada pihak yang terbukti melakukan pelanggaran.

Pemberian perlakuan khusus dalam perlindungan tenaga kerja didasarkan pada objek perlindungan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan ini secara eksplisit ditujukan kepada kelompok-kelompok rentan seperti tenaga kerja perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas. Adapun ketentuan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja diuraikan sebagai berikut.

1. Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita

Pemberian perlakuan khusus dalam perlindungan tenaga kerja didasarkan pada objek perlindungan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan ini secara eksplisit ditujukan kepada kelompok-kelompok rentan seperti tenaga kerja perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas. Adapun ketentuan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja perempuan sebagai berikut.

- a. Larangan terhadap jam kerja malam untuk perempuan di bawah usia 18 tahun
Perusahaan dilarang mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang berusia di bawah 18 tahun untuk bekerja dalam rentang

waktu malam antara pukul 23.00 hingga 07.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat [1]).

- b. Larangan mempekerjakan perempuan hamil di waktu malam
Apabila seorang pekerja perempuan dalam kondisi hamil dan telah mendapatkan keterangan medis dari dokter bahwa bekerja pada malam hari berisiko bagi dirinya maupun janin yang dikandungnya, maka perusahaan dilarang mempekerjakannya dalam rentang waktu tersebut (Pasal 76 ayat 2).
 - c. Ketentuan tambahan apabila tetap dipekerjakan pada malam hari
Jika perusahaan tetap mempekerjakan tenaga kerja perempuan waktu malam (antara pukul 23.00 sampai 07.00), maka perusahaan berkewajiban menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjamin perlindungan terhadap nilai kesusilaan, serta memastikan keamanan selama bekerja (Pasal 76 ayat [3]).
 - d. Fasilitas angkutan bagi pekerja perempuan di waktu khusus
Perusahaan diwajibkan menyediakan fasilitas transportasi antar jemput bagi pekerja perempuan yang masuk atau pulang kerja dalam rentang waktu pukul 23.00 hingga 05.00 untuk memastikan keamanan dan kenyamanan mereka (Pasal 76 ayat [4]).
2. Perlindungan terhadap pekerja anak
- Pekerja anak yang dimaksud dalam peraturan perundang-undangan adalah individu yang berusia di bawah 18 tahun, sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, terdapat beberapa ketentuan hukum yang mengatur secara khusus mengenai penggunaan tenaga kerja anak sebagai berikut.
- a. Perusahaan tidak dibenarkan untuk mempekerjakan anak (Pasal 68).
 - b. Namun demikian, Pasal 68 dapat mendapat pengecualian apabila tenaga kerja anak tersebut memiliki umur kisaran 13 tahun sampai dengan 15 tahun dan dapat melakukan pekerjaan ringan sejauh pekerjaan tersebut tidak memberikan dampak negatif pada tumbuh kembang sertakesehatan fisik, mental, dan sosial anak tersebut (Pasal 69 ayat [1]).

Untuk dapat mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut, perusahaan wajib memenuhi sejumlah persyaratan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 69 ayat (2) berikut.

- a. Adanya izin tertulis dari orang tua atau wali.
- b. Adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali.
- c. Waktu kerja anak dibatasi maksimal tiga jam per hari.
- d. Pekerjaan dilakukan pada waktu siang dan tidak mengganggu kegiatan belajar.
- e. Terdapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
- f. Hubungan kerja yang terbentuk harus jelas.
- g. Pemberian upah dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku.

Selain itu, tempat kerja antara pekerja anak dan pekerja dewasa harus dipisahkan dan tidak berada dalam lokasi kerja yang sama (Pasal 72). Seorang anak dinyatakan sebagai pekerja apabila ia melakukan aktivitas di lokasi kerja, kecuali terdapat bukti kuat yang menunjukkan sebaliknya (Pasal 73). Lebih lanjut, Pasal 74 ayat (1) menegaskan larangan keras untuk mempekerjakan atau melibatkan anak dalam bentuk-bentuk pekerjaan yang tergolong buruk.

3. Perlindungan buruh penyandang cacat

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat memberikan landasan hukum yang tegas dalam melindungi hak-hak individu penyandang disabilitas, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 undang-undang ini, penyandang cacat diartikan sebagai setiap orang yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental yang dapat menjadi penghalang dalam menjalani kehidupan secara wajar. Undang-undang ini membagi penyandang cacat ke dalam tiga kategori, yaitu penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, serta penyandang cacat gabungan (fisik dan mental).

Pengakuan atas hak dan martabat penyandang cacat ditegaskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 yang menekankan pentingnya kesamaan kesempatan bagi mereka dalam seluruh aspek kehidupan dan penghidupan. Kesempatan tersebut mencakup peluang yang setara dalam pendidikan, pekerjaan, pembangunan, serta pengembangan diri tanpa diskriminasi.

Secara lebih rinci, Pasal 5 dari undang-undang ini menyebutkan bahwa setiap penyandang cacat berhak memperoleh hal-hal berikut.

- a. Pendidikan di seluruh jalur, jenis, dan jenjang pendidikan.
- b. Pekerjaan dan kehidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, serta kemampuan yang dimiliki.
- c. Perlakuan yang setara untuk turut berperan dalam proses pembangunan dan menikmati hasilnya.
- d. Aksesibilitas untuk menunjang kemandirian, seperti fasilitas umum yang ramah disabilitas.
- e. Rehabilitasi, bantuan sosial, dan pemeliharaan kesejahteraan sosial.
- f. Kesempatan mengembangkan bakat dan kemampuan, terutama bagi anak penyandang cacat di lingkungan keluarga serta masyarakat.

Fokus perlindungan ketenagakerjaan bagi penyandang cacat secara eksplisit ditegaskan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997, yang menyatakan bahwa setiap penyandang cacat memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Ketentuan ini memperkuat komitmen negara dalam menjamin hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebagaimana telah diamanatkan pula dalam Pasal 5 dan Pasal 6 undang-undang ini.

4. Perlindungan jam kerja dan waktu istirahat
Salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja adalah terkait pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat. Pengaturan ini menjadi penting guna memastikan bahwa tenaga kerja tidak mengalami beban kerja yang berlebihan serta memperoleh waktu istirahat yang cukup sebagai hak dasar dalam hubungan industrial.
 - a. Perlindungan atas waktu kerja
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara spesifik ketentuan mengenai waktu kerja yang wajib dipatuhi oleh pengusaha atau pemberi kerja. Dalam Pasal 77, disebutkan bahwa tenaga kerja hanya dapat dipekerjakan dalam batas waktu yang telah ditetapkan dan perusahaan diwajibkan untuk mematuhi ketentuan tersebut.

Apabila perusahaan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan ini, maka wajib mengajukan izin kepada instansi terkait dan memberikan kompensasi dalam bentuk pembayaran upah lembur sebagaimana yang telah diatur dalam regulasi mengenai kerja lembur serta kompensasinya.

Menurut Pasal 77 ayat (2) UUK, waktu kerja normal yang diatur meliputi:

- 1) 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- 2) 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Namun demikian, untuk sektor usaha tertentu seperti industri energi dan sumber daya mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang beroperasi di lokasi-lokasi khusus, ketentuan waktu kerja dapat berbeda serta menyesuaikan dengan kebutuhan operasional. Dalam hal ini, perusahaan dapat menetapkan pola waktu kerja sebagai berikut.

- 1) 7 jam/hari, maksimum 40 jam/minggu (6 hari kerja/minggu).
- 2) 8 jam/hari, maksimum 40 jam/minggu (5 hari kerja/minggu).
- 3) 9 jam/hari, maksimum 45 jam dalam 5 hari kerja untuk 1 periode.
- 4) 10 jam/hari, maksimum 50 jam dalam 5 hari kerja untuk 1 periode.
- 5) 11 jam/hari, maksimum 55 jam dalam 5 hari kerja untuk 1 periode.
- 6) 9 jam/hari, maksimum 63 jam dalam 7 hari kerja untuk 1 periode.
- 7) 10 jam/hari, maksimum 70 jam dalam 7 hari kerja untuk 1 periode.
- 8) 11 jam/hari, maksimum 77 jam dalam 7 hari kerja untuk 1 periode.
- 9) 9 jam/hari, maksimum 90 jam dalam 10 hari kerja untuk 1 periode.
- 10) 10 jam/hari, maksimum 100 jam dalam 10 hari kerja untuk 1 periode.

- 11) 11 jam/hari, maksimum 110 jam dalam 10 hari kerja untuk 1 periode.
- 12) 9 jam/hari, maksimum 126 jam dalam 14 hari kerja untuk 1 periode.
- 13) 10 jam/hari, maksimum 140 jam dalam 14 hari kerja untuk 1 periode.
- 14) 11 jam/hari, maksimum 154 jam dalam 14 hari kerja untuk 1 periode.

Penyesuaian waktu kerja ini dimaksudkan agar tetap memperhatikan efisiensi operasional perusahaan, tapi di sisi lain tetap menjunjung tinggi hak-hak pekerja dalam memperoleh perlindungan atas waktu kerja yang manusiawi dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

b. Waktu kerja lembur

Dalam praktik ketenagakerjaan, pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi batas waktu kerja yang telah ditentukan dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, wajib terlebih dahulu memperoleh persetujuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan. Adapun durasi kerja lembur yang diperbolehkan maksimal tiga jam dalam satu hari dan tidak melebihi empat belas jam dalam satu minggu. Selain itu, pengusaha juga berkewajiban membayar upah lembur kepada pekerja sebagai kompensasi atas tambahan waktu kerja tersebut.

Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, penghitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Rumus perhitungan upah lembur per jam adalah $1/173$ dikalikan dengan jumlah upah bulanan pekerja.

Dalam hal pekerja atau buruh menerima upah secara harian, maka besarnya upah sebulan dihitung dengan cara mengalikan upah harian dengan 25 bagi mereka yang bekerja enam hari dalam seminggu atau dikalikan 21 bagi yang bekerja lima hari dalam seminggu. Ketentuan ini bertujuan untuk menjamin adanya

kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja dalam menerima hak atas kerja lembur yang dilakukan.

c. Waktu istirahat pekerja

Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerja sebagai upaya menjaga kesehatan dan produktivitas kerja. Istirahat ini membantu pemulihan tenaga dan mencegah kelelahan yang berlebihan. Secara umum, waktu istirahat dibedakan menjadi beberapa bentuk berikut.

1) Istirahat harian

Diberikan minimal 30 menit setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus. Waktu ini tidak dihitung sebagai jam kerja.

2) Istirahat mingguan

Pekerja berhak atas 1 hari libur untuk 6 hari kerja atau 2 hari libur untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

3) Cuti berkala

a) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut.

b) Istirahat panjang, minimal 2 bulan diberikan masing-masing 1 bulan pada tahun ketujuh dan kedelapan bagi pekerja yang telah bekerja 6 tahun tanpa putus. Pekerja yang mengambil hak ini tidak mendapatkan cuti tahunan pada dua tahun tersebut, dan pola ini berlaku untuk setiap kelipatan 6 tahun masa kerja berikutnya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setiap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja di lingkungan kerja memiliki potensi risiko yang dapat membahayakan kesehatan. Oleh karena itu, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi langkah penting untuk melindungi segala hal yang berpotensi menimbulkan bahaya sehingga semua individu di tempat kerja dapat tetap berada dalam kondisi aman serta sehat. Kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi karyawan terhadap risiko kecelakaan kerja yang biasanya berkaitan dengan penggunaan mesin, peralatan kerja, kondisi lingkungan, maupun prosedur pelaksanaan kerja.

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya yang ditujukan untuk meningkatkan serta menjaga kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja setinggi mungkin dalam berbagai jenis pekerjaan. Selain itu, upaya ini juga bertujuan untuk mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh aktivitas maupun lingkungan kerja. Dengan demikian, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat diartikan sebagai suatu bentuk perlindungan bagi pekerja terhadap berbagai risiko yang dapat membahayakan kesehatan selama menjalankan tugasnya.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, serta produktif. Tujuan utama dari K3 adalah untuk mengidentifikasi berbagai kelemahan atau potensi risiko yang dapat mengarah pada kecelakaan kerja. Melalui penerapan K3, organisasi dapat menelusuri dan menganalisis hubungan sebab akibat dari kecelakaan yang terjadi serta melakukan penelitian lebih lanjut mengenai risiko tersebut dapat dikendalikan atau tidak. Dalam hal ini, K3 tidak hanya bersifat reaktif terhadap kejadian kecelakaan, tetapi juga proaktif dalam mencegah terjadinya insiden dengan pendekatan sistematis dan terukur.

Menurut Tannady (2017), terdapat beberapa tujuan spesifik yang ingin dicapai dari pelaksanaan sistem keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut.

1. Menjamin bahwa setiap pekerja memperoleh perlindungan yang mencakup keselamatan dan kesehatan kerja dalam aspek fisik, sosial, maupun psikologis. Dengan demikian, pekerja dapat merasa aman dan terlindungi selama melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Memastikan bahwa seluruh peralatan dan perlengkapan kerja yang digunakan oleh tenaga kerja telah dipilih dan digunakan secara cermat serta sesuai standar. Hal ini dimaksudkan agar alat kerja tidak menimbulkan risiko kecelakaan maupun gangguan kesehatan bagi para pekerja.
3. Menjaga keamanan terhadap seluruh hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan. Keamanan produksi yang terjamin akan berdampak pada peningkatan mutu produk serta menurunkan tingkat kerusakan atau kecelakaan akibat proses produksi yang tidak aman.

4. Memberikan jaminan atas upaya pemeliharaan kesehatan dan peningkatan gizi bagi tenaga kerja. Pemenuhan gizi yang baik sangat penting dalam mendukung stamina, konsentrasi, dan daya tahan tubuh pekerja dalam menjalankan aktivitasnya.
5. Mendorong peningkatan semangat kerja (kegairahan), keharmonisan (keserasian), dan partisipasi aktif dari setiap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menciptakan iklim kerja yang kondusif serta meningkatkan produktivitas.
6. Menghindari timbulnya gangguan kesehatan dalam proses kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak memadai maupun kondisi kerja yang membahayakan. Dengan demikian, potensi penyakit akibat kerja dapat diminimalkan sejak dini.
7. Menumbuhkan rasa aman dan perasaan terlindungi pada setiap tenaga kerja selama melakukan pekerjaannya. Rasa aman ini menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja pekerja secara keseluruhan.

Di samping itu, tujuan utama dari diberlakukannya sistem keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur secara legal dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Berdasarkan ketentuan dalam undang-undang tersebut sebagaimana dikutip dalam Rosento dkk. (2021), terdapat beberapa poin penting yang menjadi fokus utama kebijakan pemerintah sebagai berikut.

1. Memberikan perlindungan serta menjamin keselamatan tidak hanya kepada tenaga kerja, tetapi juga kepada setiap orang yang berada di lingkungan tempat kerja agar terhindar dari risiko kecelakaan dan bahaya lainnya.
2. Menjamin bahwa seluruh sumber produksi di tempat kerja dapat digunakan secara aman, optimal, dan efisien, sehingga dapat mendukung produktivitas kerja serta meminimalkan kerugian akibat kerusakan alat atau kecelakaan.
3. Mendorong terciptanya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja serta produktivitas nasional secara keseluruhan, sebagai hasil dari penerapan standar keselamatan kerja yang baik dan menyeluruh di setiap sektor industri.

Menurut Agustin (2021), terdapat dua objek utama dari penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan sebagai berikut.

1. Tenaga kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan serta gangguan kesehatan di tempat kerja. Tenaga kerja memiliki peran penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja melalui kepatuhan terhadap prosedur dan penggunaan alat pelindung diri.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup area fisik tempat produksi berlangsung, seperti daratan, udara, bawah tanah, hingga perairan. Lingkungan yang aman dan sehat ditandai oleh pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, serta tersedianya peralatan keselamatan, sehingga mendukung kenyamanan dan kesehatan pekerja.

Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa ketentuan dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah diterapkan secara efektif (Pasal 1 angka 88 dalam Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2014). Hal ini juga dikuatkan oleh Permenakertrans Nomor PER.02/MEN/II/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan menjadi salah satu komponen utama dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Pengawasan ini dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu pendekatan preventif edukatif dan represif yustisial. Pendekatan preventif edukatif dijalankan ketika tingkat kesadaran hukum di masyarakat masih cukup baik, dengan cara memberikan pembinaan dan edukasi terkait peraturan ketenagakerjaan. Namun, bila pendekatan ini tidak efektif maka pendekatan represif yustisial digunakan, yaitu dengan tindakan hukum untuk memastikan kepatuhan meskipun secara terpaksa.

Berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan kata lain,

pengawasan ini bertujuan memperkecil peluang terjadinya pelanggaran hukum ketenagakerjaan agar hubungan industrial dapat berjalan dengan semestinya. Di sisi lain, pengawasan ketenagakerjaan juga memiliki dimensi sosial yaitu meningkatkan kesejahteraan pekerja, memberikan jaminan sosial, mendukung pertumbuhan sektor usaha, dan memperbaiki taraf hidup masyarakat.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948, cakupan pengawasan ketenagakerjaan sebagai berikut (Khakim, 2014).

1. Memastikan berlakunya undang-undang serta peraturan ketenagakerjaan secara khusus.
2. Mengumpulkan dan merangkum data serta informasi yang dapat digunakan untuk penyempurnaan atau penyusunan regulasi ketenagakerjaan.
3. Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditentukan oleh undang-undang.

Dalam melaksanakan tugasnya, pengawas ketenagakerjaan harus bersikap independen dan profesional serta tidak terpengaruh oleh pihak lain. Mereka juga memiliki sejumlah wewenang sebagai berikut.

1. Memasuki tempat kerja, termasuk rumah atau tempat yang digunakan pengusaha atau perwakilannya untuk menampung atau merawat tenaga kerja.
2. Bila akses ke tempat kerja ditolak, pengawas berhak meminta bantuan dari pihak kepolisian.
3. Meminta informasi selengkap mungkin dari pengusaha, wakil, maupun pekerja terkait kondisi hubungan kerja di perusahaan.
4. Melakukan pemeriksaan terhadap pekerja tanpa kehadiran pihak ketiga.
5. Berkoordinasi dengan serikat pekerja/serikat buruh.
6. Menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam proses pemeriksaan.
7. Melakukan penyelidikan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan.
8. Merahasiakan segala sesuatu yang patut dirahasiakan sesuai dengan sifat informasi tersebut.
9. Tidak menyalahgunakan wewenang yang dimiliki.

Secara teknis, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terdiri atas tiga bagian utama berikut.

1. Sosialisasi norma ketenagakerjaan
Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman pekerja dan pengusaha mengenai norma kerja, membentuk persepsi positif, serta mendorong kesadaran serta kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan secara bertanggung jawab.
2. Tahapan pelaksanaan pengawasan
 - a. Upaya pembinaan melalui pendekatan preventif edukatif.
 - b. Tindakan represif non-yustisial, seperti pemberian peringatan secara lisan atau tertulis (nota pemeriksaan) kepada pimpinan perusahaan apabila ditemukan pelanggaran.
 - c. Tindakan represif yustisial apabila pelanggaran tidak direspons atau terjadi berulang.
3. Pemberdayaan kelembagaan pengawasan
Pengawasan juga dapat dilakukan dengan mengaktifkan lembaga-lembaga yang telah ada seperti LKS bipartit di perusahaan. Peran serikat pekerja sangat penting dalam membantu pelaksanaan pengawasan, termasuk mendorong keterlibatan organisasi masyarakat sipil atau LSM sebagai kontrol eksternal secara tidak langsung.

Perlindungan Upah

Pemberian upah kepada pekerja atau buruh merupakan bagian yang sangat krusial dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang menjamin kehidupan yang layak secara manusiawi. Penghidupan yang layak mencakup pemenuhan kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, rekreasi, hingga jaminan hari tua. Oleh sebab itu, motivasi utama tenaga kerja dalam bekerja adalah untuk memperoleh upah yang merupakan hak mereka. Namun, permasalahan terkait pengupahan ini kerap kali menjadi sumber perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Terdapat beberapa prinsip dasar dalam sistem pengupahan. *Pertama*, hak atas upah muncul sejak dimulainya hubungan kerja dan berakhir ketika hubungan kerja berakhir, serta pengusaha dilarang melakukan diskriminasi upah terhadap pekerja laki-laki dan perempuan yang melakukan jenis pekerjaan yang sama. *Kedua*, prinsip *no work no pay* berlaku, artinya pekerja tidak memperoleh upah jika tidak melakukan pekerjaan. *Ketiga*, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, minimal 75% dari jumlah tersebut harus berupa upah pokok. *Keempat*, hak pekerja atas upah akan kedaluwarsa setelah dua tahun sejak hak tersebut muncul.

Secara umum, upah didefinisikan sebagai hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai balas jasa dari pemberi kerja sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini upah mencakup tidak hanya gaji pokok, tetapi juga tunjangan yang bersifat tetap maupun tidak tetap. Namun, dalam kondisi tertentu upah juga dapat diberikan dalam bentuk non-uang selama nilainya tidak melebihi 25% dari upah yang seharusnya diterima.

Komponen upah sendiri diklasifikasikan sebagai berikut (Harahap, 2020).

1. Komponen upah
 - a. Upah pokok, yaitu imbalan dasar berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Tunjangan tetap, seperti tunjangan anak, perumahan, kesehatan, dan jabatan.
 - c. Tunjangan tidak tetap, yakni pembayaran yang tidak dilakukan secara rutin, seperti insentif atau uang transport.
2. Bukan komponen upah
 - a. Fasilitas seperti kendaraan antarjemput, makanan gratis, atau tempat penitipan anak.
 - b. Bonus karena prestasi kerja.
 - c. Tunjangan Hari Raya (THR) dan bentuk pembagian keuntungan lainnya.

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, upah minimum juga ditetapkan sebagai jaring pengaman untuk pekerja. Saat ini, istilah yang digunakan adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) yang merupakan upah bulanan

terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, serta ditetapkan oleh gubernur untuk diberlakukan di seluruh kabupaten/kota dalam satu provinsi. Berdasarkan Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan, setidaknya 75% dari total upah tersebut harus berupa upah pokok. Perusahaan dilarang membayar upah di bawah UMP. Jika pelanggaran terjadi, pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana hingga 4 tahun penjara dan denda maksimal Rp400.000.000.

Selain itu, terdapat upah lembur sebagai kompensasi bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal. Ketentuan upah lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-72/MEN/1984. Untuk hari kerja biasa, jam lembur pertama dibayar 1,5 kali upah sejam, sedangkan jam berikutnya 2 kali upah sejam. Pada hari libur atau hari raya, perhitungan lembur lebih tinggi hingga 4 kali upah sejam tergantung jumlah jam kerjanya. Komponen perhitungan lembur meliputi upah pokok dan tunjangan tetap.

Meskipun terdapat prinsip bahwa pekerja tidak memperoleh upah bila tidak bekerja, ada beberapa pengecualian yang memungkinkan pekerja tetap menerima upah. Beberapa contohnya sebagai berikut.

1. Ketika pekerja sakit atau perempuan yang sedang menstruasi pada hari pertama dan kedua (Pasal 93 ayat [2] huruf a).
2. Saat sakit berkepanjangan, pekerja tetap memperoleh upah secara bertahap selama 12 bulan.
3. Jika pekerja tidak bekerja karena kepentingan pribadi tertentu seperti pernikahan, khitanan anak, istri melahirkan, atau kematian anggota keluarga, mereka tetap berhak atas upah.
4. Pekerja juga tetap menerima upah jika menjalankan tugas negara, ibadah, atau kegiatan serikat pekerja, maupun dalam kondisi tertentu akibat kesalahan pengusaha.

Perusahaan berkewajiban membayar upah secara tepat waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Apabila terjadi keterlambatan pembayaran, pengusaha harus memberikan denda kepada pekerja. Ketentuan denda tersebut adalah sebesar 5% dari upah per hari untuk keterlambatan hari ke-4 sampai ke-8, dan 1% untuk hari ke-9 dan seterusnya, dengan batas maksimal 50% dari total upah yang seharusnya diterima.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

BPJS atau Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan badan hukum yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, yang bertugas menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia. BPJS terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan ditujukan untuk seluruh warga negara Indonesia tanpa terkecuali, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan diperuntukkan bagi para tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan sosial atas risiko-risiko kerja.

Jaminan kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS merupakan bentuk perlindungan terhadap kesehatan masyarakat agar peserta yang terdaftar dapat memperoleh layanan pemeliharaan kesehatan dan jaminan atas kebutuhan medis. Pelayanan ini diberikan kepada peserta yang telah membayar iuran secara mandiri atau iurannya ditanggung oleh pemerintah.

Dasar hukum yang mendasari pelaksanaan BPJS sebagai berikut (Asikin, 1993).

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan.
4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Selanjutnya, peserta BPJS memiliki hak-hak sebagai berikut.

1. Mendapatkan kartu keanggotaan BPJS sebagai tanda sah untuk memperoleh layanan kesehatan.
2. Memperoleh informasi yang lengkap mengenai hak dan kewajiban peserta serta prosedur pelayanan yang tersedia.
3. Berhak menerima pelayanan kesehatan dari fasilitas kesehatan yang telah menjalin kerja sama dengan BPJS Kesehatan.
4. Dapat menyampaikan keluhan, kritik, maupun saran secara lisan maupun tertulis kepada kantor BPJS Kesehatan.

Peserta BPJS memiliki kewajiban yang harus ditaati setiap anggotanya sebagai berikut.

1. Mendaftarkan diri sebagai peserta dan membayar iuran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Melaporkan setiap perubahan data, seperti status pernikahan, kelahiran, kematian, pindah domisili, atau pindah fasilitas kesehatan tingkat pertama.
3. Menjaga kartu peserta agar tidak rusak, hilang, atau disalahgunakan oleh pihak lain.
4. Menaati segala aturan dan tata cara pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan.

Pemerintah mengambil langkah strategis dengan memberikan jaminan sosial kepada seluruh warga negara karena adanya manfaat signifikan yang diperoleh masyarakat dari kebijakan tersebut. Jaminan sosial ini memberikan perlindungan menyeluruh, terutama dalam aspek pelayanan kesehatan serta manfaat tambahan non-medis seperti fasilitas akomodasi dan layanan ambulans. Sebagai ilustrasi, pelayanan ambulans dalam program ini hanya tersedia untuk pasien yang dirujuk dari fasilitas kesehatan dan memenuhi kriteria tertentu sebagaimana telah ditetapkan oleh BPJS Kesehatan.

Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang menyeluruh dan sesuai dengan kebutuhan medis peserta. Layanan ini mencakup seluruh spektrum pelayanan, mulai dari tindakan preventif (pencegahan), promotif (peningkatan kesehatan), kuratif (pengobatan), hingga rehabilitatif (pemulihan). Pelayanan ini tidak dipengaruhi oleh jumlah premi yang dibayarkan oleh peserta sehingga semua orang berhak memperoleh manfaat yang sama.

Dalam konteks pelayanan preventif dan promotif yang bersifat individual (*personal care*), terdapat beberapa jenis layanan utama yang disediakan sebagai berikut.

1. Penyuluhan kesehatan perorangan, yang minimal mencakup edukasi mengenai pengelolaan faktor risiko penyebab penyakit serta penerapan pola hidup bersih dan sehat.
2. Imunisasi dasar, yang terdiri atas vaksin BCG (Bacille Calmette-Guerin), DPT-HB (Difteri, Pertusis, Tetanus, dan Hepatitis B), polio, dan campak.
3. Pelayanan keluarga berencana, mencakup kegiatan konseling, pemahaman kontrasepsi dasar, serta tindakan sterilisasi seperti vasektomi

dan tubektomi. Layanan ini diselenggarakan melalui kerja sama dengan institusi yang memiliki keahlian di bidang keluarga berencana. Pemerintah pusat maupun daerah turut bertanggung jawab dalam penyediaan vaksin imunisasi dasar serta alat kontrasepsi dasar.

4. *Screening* kesehatan, diberikan secara selektif dengan tujuan mendeteksi risiko penyakit secara dini agar pencegahan dan penanganan dapat dilakukan sejak awal.





litnus



E T H I C S

BAB VIII

ETIKA KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA

Isu Etika dalam Hubungan Ketenagakerjaan

World Economic Forum (2020) menekankan integritas seperti kejujuran dan etika sebagai salah satu kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia bisnis serta organisasi dewasa ini. Oleh karena itu, sebagai bagian dari *soft competence* etika merupakan bagian penting dalam praktik kerja oleh siapa pun individu atau apa pun bentuk dan jenis organisasi yang melakukannya. Etika melekat pada orang yang melakukannya baik sebagai individu maupun pihak yang berada dibalik organisasi.

Tidak memperhatikan apakah orientasi organisasi itu untuk mencari keuntungan/laba atau yang bersifat *public service* individu tersebut. Dengan kata lain, individu dapat berupa pekerja dan pemberi kerja (manajer, pengu-rus, direksi, atau *C suite* dari korporasi/perusahaan).

Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja kerap menimbulkan persoalan etika (*ethical issues*). Hubungan yang mana dimaknai dalam lingkup hubungan pekerja (*employee relations*, dikenal juga sebagai *industrial relations* pada periode sebelumnya), dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Hubungan antarpekerja (*employee relations*) ini mencakup

tidak hanya formal, tapi juga informal. Tidak cukup dimensi personal, tapi juga impersonal meliputi aspek kognitif, sosial, afektif, fisik, dan psikis.

Bagaimana pun, hubungan antarpekerja ini bermuara pada pencapaian misi dan visi daripada perusahaan. Dalam proses pencapaian tersebut, beragam hal berpotensi menjadi faktor yang menekan pekerja sehingga muncul perasaan stres, depresi, atau bahkan *burn out*. Tekanan kerja tersebut tentu memengaruhi efektivitas dan kinerja individu serta pada gilirannya terhadap organisasi.

Mengutip dari Ekuma dan Akobo (2015), persoalan etika tersebut dapat terkait dengan kewajaran (*fairness*), keadilan (*justice*), kebenaran (*truthfulness*), serta tanggung jawab sosial (*social responsibility*). Mereka mengidentifikasi isu etika tersebut misalnya berupa penahanan suatu informasi yang menjadi persoalan pekerja dan pemberi kerja, penyelidikan catatan kriminal calon pekerja, serta kewajiban atas pekerja tetap yang menjadi tidak efektif karena adanya perubahan kerja. Kemudian mereka mengemukakan empat kategori besar dari persoalan etik kontemporer sebagai berikut.

1. *Insecurity and risk*
Dunia bisnis saat ini menjadi semakin lemah dalam hal jaminan ketenagakerjaan, ditandai dengan kondisi makroekonomi, restrukturisasi usaha, *outsourcing*, dan perampingan usaha, sebagai akibat dari perubahan kontrak kerja serta sistem kompensasi.
2. *Surveillance and control*
Sistem manajemen kinerja birokratik dan perubahan budaya menjadi alat untuk mendesain sikap serta komitmen pekerja.
3. *Deregulation*
Persoalan etik semacam ini diakibatkan pergeseran makna *managerial prerogatives* dan kebutuhan manajer untuk senantiasa peka serta tanggap terhadap pasar (*market*).
4. *Rhetoric and deceit*
Hal ini terjadi dalam situasi karakter integritas semakin tergerus dalam pengelolaan organisasi.

Diskriminasi dalam Dunia Kerja

Terdapat beberapa diskriminasi di dunia kerja sebagai berikut.

1. Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas

Fenomena diskriminatif terhadap orang dengan disabilitas dalam dunia kerja mencerminkan persoalan struktural yang masih kuat melekat dalam sistem ketenagakerjaan modern. Diskriminasi ini tidak hanya bersifat terbuka, tetapi sering kali terselubung dalam praktik-praktik ketenagakerjaan yang terlihat wajar, tapi sebenarnya tidak inklusif.

Caron (2020) menyoroti bahwa stigma dan perlakuan tidak setara terhadap individu dengan disabilitas, khususnya mereka yang memiliki disabilitas mental serta keterbatasan aktivitas masih menjadi kenyataan yang menyedihkan di banyak tempat kerja.

Diskriminasi tersebut muncul karena adanya standar-standar normatif yang mendefinisikan pekerja ideal berdasarkan kemampuan fisik dan mental tertentu. Ketika seseorang tidak memenuhi standar tersebut—misalnya karena keterbatasan fisik atau mental—maka ia cenderung dipandang kurang produktif atau menjadi beban dalam sistem produksi. Padahal pandangan semacam ini tidak mempertimbangkan potensi dan kemampuan yang bisa dikembangkan melalui dukungan lingkungan kerja yang adaptif serta inklusif.

Caron mencatat bahwa orang dengan disabilitas berat cenderung menerima upah per jam dan jam kerja mingguan yang lebih rendah dibandingkan mereka yang tidak memiliki disabilitas. Ketimpangan ini mencerminkan ketidakadilan sistemik, bukan sekadar ketidakseimbangan atau faktor individual. Bahkan dalam kasus disabilitas ringan, meskipun upah per jam sedikit lebih tinggi mereka tetap menerima jam kerja yang lebih sedikit sehingga secara total tetap mengalami kerugian ekonomi.

Realitas ini mengungkap bahwa ketimpangan dalam dunia kerja terhadap penyandang disabilitas masih berlangsung dan bersifat multi-dimensi—mencakup aspek upah, kesempatan kerja, serta perlakuan sosial di lingkungan kerja.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih progresif dalam kebijakan ketenagakerjaan termasuk penerapan prinsip kesetaraan

dan akomodasi yang layak (*reasonable accommodation*) agar hak-hak penyandang disabilitas benar-benar dapat dihormati serta dipenuhi secara adil.

2. Diskriminasi atas dasar karakteristik fisik

Selain individu dengan disabilitas, karakteristik fisik tertentu juga kerap menjadi dasar diskriminasi dalam praktik ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, penampilan fisik seseorang—termasuk berat badan—sering kali digunakan sebagai indikator tidak resmi dalam proses seleksi dan penentuan kompensasi.

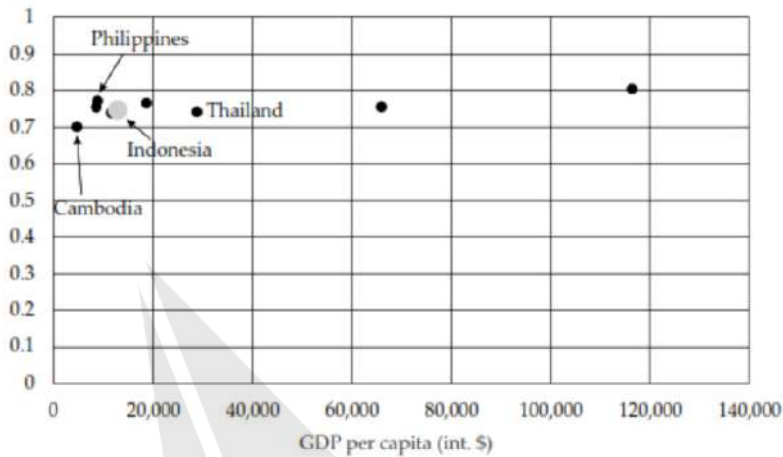
Temuan Caron (2020) memperlihatkan bahwa laki-laki dengan kelebihan berat badan justru memperoleh perlakuan yang lebih menguntungkan secara ekonomi dengan potensi peningkatan upah hingga 28%. Sebaliknya, perempuan dengan berat badan di bawah rata-rata justru mengalami diskriminasi yang signifikan, mereka menerima penghasilan hingga 18% lebih rendah dibandingkan perempuan dengan berat badan normal setelah melalui tahap seleksi rekrutmen.

Fenomena ini menunjukkan bahwa orientasi terhadap standar penampilan fisik tertentu sangat memengaruhi keputusan manajerial, terutama dalam proses perekrutan dan pemberian kompensasi. Ketika penilaian terhadap estetika fisik lebih diprioritaskan daripada kompetensi dan kualifikasi profesional, keputusan-keputusan tersebut menjadi tidak proporsional serta cenderung merugikan kelompok tertentu.

Dalam hal ini, perempuan menjadi pihak yang paling terdampak, terutama karena ekspektasi sosial yang lebih ketat terhadap penampilan mereka di ruang publik maupun profesional. Diskriminasi berbasis fisik ini menandakan adanya ketimpangan struktural dalam dunia kerja yang masih perlu dibongkar dan disadari secara kritis, agar prinsip kesetaraan serta keadilan dalam ketenagakerjaan dapat benar-benar diwujudkan.

Persoalan Gender dan Kesetaraan Upah

Selain persoalan diskriminasi, gender juga masih menjadi bagian dari persoalan mendasar ketenagakerjaan yang penting untuk tetap memperoleh perhatian dan penanganan sebagaimana dicontohkan dari gambar berikut.



Gambar 1 Kesetaraan upah untuk pekerjaan yang sama

Gambar 1 menyatakan bahwa Indonesia berada pada posisi menengah di antara negara-negara Asia Tenggara terkait kesetaraan upah untuk pekerjaan yang sama (*equality for similar work*), tapi kesenjangan upah menurut gender di Indonesia masih cukup besar (Cameron, 2023).

Masih menurut Cameron, terjadi 63% kesenjangan upah kasar dalam sektor formal yang mana untuk pekerjaan yang sama perempuan menerima 37% dari yang diterima pekerja laki-laki. Oleh karena itu, diskriminasi terjadi pada perempuan yang kurang terampil dan pekerjaan berupah rendah daripada perempuan pada profesi dengan keterampilan lebih.

Perihal kesetaraan upah bagi gender untuk pekerjaan yang sama juga telah lama menjadi objek penyuaran global, yakni berasal dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yakni sejak 29 Juni 1951 dilakukan penetapan Konvensi Kesetaraan Upah oleh International Labour Organisation (ILO), salah satu badan internasional di bawah PBB.

Konvensi Nomor 100 Tahun 1951 (baca *Konvensi Upah yang Setara*) menandakan nilai upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Nilai upah tanpa diskriminasi tersebut ditetapkan melalui penilaian oleh otoritas yang menentukan nilai upah berdasarkan kesepakatan kerja bersama.

Dalam tanda kutip, diskriminasi dibolehkan atau tidak dianggap berlawanan dengan prinsip Konvensi Nomor 100 itu jika perbedaan nilai upah

antarpekerja tanpa memandang jenis kelamin, terjadi menurut penilaian objektif atas pekerjaan yang akan dilakukan.

Tidak hanya Konvensi Upah yang Setara, PBB juga melansir Konvensi Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi atas Pekerjaan dan Jabatan memuat larangan diskriminasi serta meningkatkan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan serta jabatan.

Diskriminasi ini dilarang dilakukan berdasarkan ras, wana kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, kebangsaan atau asal-usul keturunan yang berakibat kesetaraan kesempatan dan perlakuan atas pelatihan, akses terhadap pekerjaan, serta keamanan atas pekerjaan. Namun demikian, tidak dinilai sebagai diskriminasi jika perbedaan atau pengecualian dilakukan berdasarkan persyaratan khas dari pekerjaan itu.

Terhadap konvensi diskriminasi ini, Pemerintah Indonesia telah mengadopsinya melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 111 *concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan).

Belum berhenti pada konvensi diskriminasi, panduan etika terkait kesetaraan kesempatan kerja juga diluncurkan oleh ILO melalui Konvensi Nomor 156 Tahun 1981 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga. Maksud dari tanggung jawab keluarga ini mencakup tanggung jawab atas anak-anak yang belum dewasa, yang dengan tanggung jawab itu membatasi peran serta anggota masyarakat berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi.

Konvensi ini pada pokoknya menentukan pentingnya promosi atas kesempatan dan perlakuan bagi laki-laki serta perempuan yang memiliki tanggung jawab terhadap keluarga. Dengan kata lain, konvensi ini memungkinkan orang-orang dengan tanggung jawab keluarga yang terlibat atau ingin terlibat dalam pekerjaan untuk menggunakan hak mereka tanpa didiskriminasikan.

Konvensi ILO lainnya yang masih berwarna gender adalah Konvensi Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Kehamilan. Konvensi ini secara garis besar mengatur empat komponen utama sebagai berikut.

1. **Cuti melahirkan**
Cuti selama 1.5 bulan sebelum melahirkan dan 1.5 bulan setelah melahirkan (Pasal 82 ayat [1] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dan dapat diperpanjang menurut surat dokter atau bidan baik untuk sebelum atau setelah melahirkan (penjelasan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
2. **Tunjangan finansial dan kesehatan**
Perempuan yang cuti melahirkan tetap berhak memperoleh upah penuh (Pasal 81 angka 26 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja) yang mengubah Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bahkan, suami yang tidak bekerja dari istri yang melahirkan tersebut berhak atas upah selama dua hari (Pasal 93 ayat (2) huruf c jo. ayat (4) huruf e Undang-Undang Ketenagakerjaan).
3. **Perlindungan kesehatan**
Perempuan hamil dilindungi kesehatannya dari pekerjaan malam (pukul 23.00 s.d. 07.00) jika rekomendasi dokter menyatakan akan membahayakan dirinya, kandungannya, dan kesehatannya (Pasal 76 ayat [2] Undang-Undang Ketenagakerjaan). Selain itu, perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja (Pasal 86 ayat [1] huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan).
4. **Menyusui**
Perempuan pekerja dilarang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) saat mengandung, melahirkan, gugur kandungan, dan menyusui (Pasal 81 angka 43 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Prinsip-Prinsip Etika di Tempat Kerja

Berikut adalah prinsip-prinsip etika di tempat kerja.

1. *The right to privacy*
Pada saat kerahasiaan pribadi (*privacy*) seseorang bersentuhan dengan kerahasiaan pribadi orang lain (*utilitarianism*), hasilnya akan sulit

menentukan batas dari kerahasiaan itu sendiri. Terlebih ketika teknologi dan informasi berkembang begitu pesatnya.

Namun demikian, perlindungan terhadap kerahasiaan pribadi seseorang di tempat kerja sangat esensial mengingat dimensi personal dan psikologikal seseorang adalah bagian tidak terpisahkan dari dimensi sosial serta profesional seorang pekerja.

Lebih jauh, *right to privacy* ini menekankan pada hak seseorang untuk menentukan apa, kepada siapa, dan bagaimana informasi tentangnya diungkap, dengan memperhatikan aspek relevansi, persetujuan, serta metode (Velasquez, 2018). Sementara itu, Carrol dan Buchholtz (2009) menyatakan empat persoalan utama perihal kerahasiaan pribadi sebagai berikut.

- a. Pengumpulan dan penggunaan informasi tentang seseorang dari dokumen/*file* personalia perusahaan. Pengendali data pribadi wajib menjaga kerahasiaan data pribadi termasuk mengawasi pemroses data pribadi di bawah kendalinya sehingga terlindungi dari pihak yang tidak sah dan kegiatan pemrosesan yang tidak sah (Pasal 36 jo Pasal 37 jo pasal penjelasan Pasal 3 huruf h Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi).
- b. Pengujian integritas. Menggunakan sejumlah alat uji guna mengidentifikasi kejujuran seseorang yang akan menghasilkan dua tipe kemungkinan, yakni *type 1 error* (bersalahnya seseorang yang tidak bersalah) dan *type 2 error* (tidak bersalahnya orang yang bersalah).
- c. Pengujian obat-obatan terlarang. Isu yang berkembang terkait pengujian obat terlarang (dapat diperluas ke alkohol dan zat aditif) adalah validitas serta reliabilitas alat dan hasil uji dampak pengujian ini terhadap moral pegawai.
- d. Pemantauan pekerjaan, perilaku, percakapan, dan lokasi pekerja dengan menggunakan peralatan elektronik. Pemantauan melalui peralatan elektronik ini ditujukan terhadap pekerjaan dan tentunya dengan rasional yang kuat.

Selain faktor efisiensi yang harus dikendalikan perusahaan atas sumber daya yang disediakan dan informasi rahasia serta strategis milik perusahaan, pasar kerja juga menjadi faktor lain dalam menentukan

persetujuan pekerja atas diungkapnya informasi tentangnya di tempat kerja saat bekerja.

Terdapat dua tipe persetujuan yakni *thin consent* dan *thick consent*. *Thin consent* dialami pekerja yang tidak/sedikit mempunyai pilihan pekerjaan lain dan *thick consent* yang mana pekerja sedikit mempunyai kesulitan berpindah ke pekerjaan lain sehingga dapat mengabaikan kebijakan serta peraturan yang tidak dapat diterima oleh pekerja (Ghillyer, 2018).

2. *The right not to be fired without cause*

Menurut prinsip ini, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat dilakukan menurut alasan yang baik (*good reasons*). Prinsip *the right not to be fired without cause* disebut juga *good cause norms* atau *just cause* sebagai kebalikan dari prinsip atau doktrin *employment at will* (*at will employment relationship*) (Carrol dan Buchholtz (2009).

Employment at will ringkasnya menyatakan bahwa hubungan kerja berlandaskan kesukarelaan sehingga ketika pekerja dapat berhenti kerja kapan pun maka perusahaan pun dapat mengambil sikap serupa dengan atau tanpa alasan, kapan pun itu.

Carrol dan Buchholtz (2009: 667—669) menguraikan tiga kategori dari *employment at will*, yakni *public policy exceptions*, *contractual actions*, dan pelanggaran *good faith actions*. *Public policy exceptions* melindungi pekerja yang menolak melakukan kejahatan atau mengambil hak yang timbul dari regulasi. *Contractual actions* diartikan adanya kontrak atau pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan pekerja baik secara eksplisit maupun implisit.

Good faith actions menjelaskan tanggung jawab perusahaan menyediakan proses bisnis yang benar (*due process mechanism*) dan tanggung jawab pekerja untuk bekerja serta berkinerja baik, termasuk penanganan atas keluhan, keberatan, dan tindakan disiplin.

Velasquez (2018) berbeda pendapat, ia berargumen pekerja kerap tidak mempunyai kehendak bebas memilih pekerjaan di saat tidak ada pekerjaan lain tersedia. Pekerja berpersepsi adanya *quasi-contractual right* sehingga perusahaan memperlakukan pekerja secara *fair* dan hak pekerja untuk tidak diperlakukan secara sewenang-wenang serta hak tidak menerima tuduhan tidak berdasar.

3. *The right to a safe and health workplace*

Perusahaan memiliki hubungan kerja dengan pekerja, yang mana pekerja menerima penghasilan sebagai imbalan atas hasil kerjanya terhadap pemberi kerja/perusahaan. Makna atas hubungan kerja ini tidak hanya berhenti atas penghasilan dan kinerja, proses kerja merupakan bagian integral yang vital sehingga perlindungan atas keselamatan kerja menjadi tidak tergantung.

Proses kerja tidak hanya terbatas di tempat kerja, tapi dapat diartikan pula perjalanan pergi dan pulang dari tempat kerja. Proses kerja pun tidak terpisahkan dari kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, struktur perusahaan, teknologi informasi, perilaku dan sikap kerja, serta kebijakan – regulasi – standar kerja.

Pekerja dalam proses kerja sangat dibutuhkan kemampuan optimalnya untuk pemenuhan tujuan dan kepentingan didirikannya perusahaan serta sebagai upaya menyediakan kesejahteraan keluarga pekerja sehingga keselamatan dan kesehatan pekerja adalah prioritas.

Prioritas atas keselamatan terhadap pekerja sama besarnya dengan keuntungan dan indikator keberhasilan lainnya dalam perusahaan seperti segmen pasar serta *value chain* dari bisnis perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial ditandai dengan komitmen mewujudkan dan merawat etika keselamatan pekerja di tempat kerja (Carrol dan Buchholtz (2009).

Penghormatan perusahaan terhadap martabat manusia (*human dignity*) atas nilai-nilai intrinsik (*intrinsic values*) melalui produksi produk yang aman (*safe products*) dan pembentukan tempat kerja yang aman (*safe workplace*) (Trevino & Nelson, 2011). Perhatian perusahaan juga diberikan dalam bentuk prosedur, kebijakan, dan regulasi atas isu kesehatan lainnya yakni tentang AIDS, perilaku merokok, serta kekerasan (termasuk kekerasan fisik, verbal, dan psikis) (Carrol dan Buchholtz (2009).

4. *The right to due process and fair treatment*

Hak, kepentingan, dan harkat pekerja merupakan hal esensial ditegakkan dan dijamin oleh perusahaan dari tiap prosedur, keputusan, regulasi, standar, serta kebijakan yang dibuatnya. Penegakan dan penjaminan tersebut mencakup hampir semua aspek proses bisnis

perusahaan, dimulai dari rekrutmen dan seleksi, pengembangan kapasitas, hingga terminasi hubungan kerja.

Asas yang digunakan dalam penegakan dan penjaminan itu umumnya berkarakter representasi pekerja (*representation*), kesepakatan (*concensus*), keadilan (*justice*), serta kewajaran (*fairness*). Jika *due process* ini tidak berfungsi, dapat diartikan prosedur yang disusun tidak menyertakan elemen pekerja atau jika memang tidak ada unsur pekerja maka paling tidak perumusan peraturan dan prosedur tersebut dirumuskan secara *fair* serta *impartial*.

Hal lainnya adalah komunikasi secara jelas tentang sistem, prosedur, dan ketentuan yang diterapkan, proses *hearing* yang transparan serta bertanggung jawab, dan sanksi yang objektif (Velasquez, 2018).

Menurut Carrol dan Buchholtz (2009), sistem dengan proses yang baik (*due process system*) dalam organisasi memuat persyaratan utama berikut.

- a. Harus berupa prosedur, berinduk pada peraturan, dan harus dipatuhi.
- b. Harus dapat dibaca dengan jelas dan dapat dipahami dengan baik.
- c. Harus dapat diprediksi efektif implementasinya.
- d. Harus terlembagakan, disusun oleh pihak-pihak yang relevan dan representatif serta dibuat khusus dengan tujuan resmi dan sah.
- e. Harus memuat elemen kesetaraan.
- f. Harus mudah penggunaannya.
- g. Harus diberlakukan bagi seluruh pekerja.

Due process seharusnya berbentuk *ethical due process* (kerap disebut *procedural justice*), yang merupakan bagian dari *principle of justice* atau *principle of fairness* (Carrol dan Buchholtz, 2009). Bagian lainnya, menurut Carrol dan Buchholtz adalah *distributive justice* (merujuk pada distribusi tugas, tanggung jawab, sumber daya, serta keuntungan) dan *compensatory justice* (memberikan keadilan atas ketidakadilan kompensasi yang telah terjadi).

5. *The right to freedom of speech*

Kebebasan berpendapat merupakan salah satu hak asasi manusia, sekaligus hak pekerja untuk bersuara di organisasi tempatnya bekerja.

Hak bersuara/berpendapat merupakan bagian dari penghormatan dan aplikasi demokrasi dari pemangku internal perusahaan.

Hak ini dapat berupa tulisan atau lisan sebagai refleksi pikiran dan sikapnya tentang sesuatu di tempat kerjanya. Hak ini juga tidak dapat dilarang oleh siapa pun selama pelaksanaannya tidak melawan etika serta menyangkut SARA (suku, agama, ras, dan antargolongan).

Manfaat digunakannya prinsip kebebasan berpendapat ini antara lain (Velasquez, 2018):

- a. melindungi dari pihak-pihak yang berkuasa;
- b. memungkinkan diketahuinya perbuatan salah (*wrongdoing*) dan tidak adil (*injustice*);
- c. memampukan pengelolaan diri;
- d. menyediakan peluang solusi melalui diskusi; dan
- e. memastikan pengungkapan pendirian serta perasaan.

Kebebasan berpendapat termasuk dalam *negative right* yakni *right to be left alone*, misalnya hak berpikir dan bertindak bebas dari paksaan orang lain serta hak pemeriksaan dan penyitaan *illegal* (Carrol dan Buchholtz, 2009:297). Di Indonesia, kebebasan berpendapat dijamin aplikasinya oleh Undang-Undang Dasar 1945 Perubahan Keempat Pasal 28 E ayat (3) yang menyebutkan setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.

Kelima hak pekerja di tempat kerja tersebut adalah *mandatory* bagi setiap perusahaan yang bertanggung jawab terhadap bisnisnya, menghargai harkat manusia, dan bermaksud mengadakan keberhasilan berkelanjutan. Tata kelola perusahaan global selain berorientasi pada sistem nilai integritas dan prinsip etika ketenagakerjaan, juga pada apa yang Perserikatan Bangsa-Bangsa gulirkan serta sebut sebagai The Ten Principles of The UN Global Compact.

Empat dari sepuluh prinsip tersebut berkaitan dengan ketenagakerjaan sebagaimana berikut.

1. Bisnis hendaknya menegakkan kebebasan berserikat dan mengakui secara efektif hak berunding secara kolektif.
2. Penghapusan segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib.

3. Penghapusan secara efektif kerja anak.
4. Penghapusan diskriminasi pekerjaan dan jabatan.

Empat prinsip tersebut ditambah satu prinsip, yaitu “lingkungan kerja yang aman dan sehat” yang merupakan lima pilar dari ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Penerapan prinsip etika ketenagakerjaan oleh perusahaan tersebut semakin diperkokoh melalui eksistensi dan fungsi serikat pekerja/serikat buruh yang hadir berkontribusi dalam melindungi serta menjamin keberadaan dan implementasi hak serta kepentingan pekerja secara kolektif.

Serikat pekerja antara lain dibentuk untuk mewakili kepentingan pekerja dan memperjuangkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya. Mengingat kepatuhan atas peraturan ketenagakerjaan masih terbilang rendah di Indonesia maka salah satu peran konstitusional dan hak etik serikat pekerja adalah melakukan unjuk rasa guna memastikan nilai dasar kebebasan berekspresi (Hamid & Wibisana, 2022).

A large, light gray watermark logo for 'litnus' is centered on the page. The logo consists of a stylized, geometric shape above the word 'litnus' in a lowercase, sans-serif font.



litnus



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Lalu Adi. 2020. “Digitalisasi Industri dan Pengaruhnya terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja di Indonesia”. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2): 267—298.
- Ananta dkk. 2024. “Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika.” *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3): 106—120.
- Anik, Sri dan Arifuddin. 2003. “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi”. *JAAI*, 7(2): 159—182.
- Argiansyah dan Prawira. 2024. “Analisis Hukum Hak Atas Privasi dan Perlindungan Data Pribadi Berdasarkan Perspektif Hak Asasi Manusia.” *Jurnal Hukum Pelita*, 5(1): 61—75.
- Asikin, Z. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bawekes, Helda F., Aaron MA Simanjuntak, dan Sylvia Christina Daat. 2018. “Pengujian Teori Fraud Pentagon terhadap Fraudulent Financial Reporting”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 13(1):114—134.
- Cameron, Lisa. 2023. “Gender Equality and Development: Indonesia in Global Context”. *Bulletin of Indonesia Economic Studies*, 59(2): 179—207, doi.org/10.1080/00074918.2023.2229476.

- Caron, Laura. 2020. "Disability, Employment and Wages: Evidence from Indonesia". *International Journal of Manpower*, 42(5): 866—888, 10.1108/IJM-01-2020-0022.
- Desri, Syuryatman dan Masdelena. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Ekuma, Kelechi John and Akobo, Loliya Agbani. 2015. "Human Resource Management Ethics and Professional's Dilemmas: A Review and Research Agenda". *Human Resource Management Research*, 5(3): 47—57, 10.5923/j.hrmmr.20150503.01.
- Elvis, Alisha, Lita Estyawati, dan Lutfiah Sholikhatun Nafi'ah. 2025. "Etika dan Hukum dalam Penggunaan Teknologi Pengawasan Digital oleh Negara: Ethics and Law in the Use of Digital Surveillance Technology by States". *LITERA: Jurnal Ilmiah Mutidisiplin*, 2(4): 510—516.
- Farianto, Willy. 2021. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Firdaus. 2025. "Ketidakadilan Ekonomi dan Alienasi Pekerja: Kritik Terhadap Sistem Ekonomi Kapitalis." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2): 615—623.
- Ghillyer, Andrew W. 2018. *Business Ethics Now*. New York: McGraw Hill Education,
- Hamid, Adnan., Wibisana, Andi Wahyu. 2022. "*The Implementation of Labour Strike Right: Between Freedom and Order in Indonesia*".
- Harahap, A., M. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara
- Hidayat dan Bakarudin. 2024. *Buku Ajar Sejarah Pemikiran Ekonomi*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hidayati, Nurul. 2015. "Beban Ganda Perempuan Pekerja (antara domestik dan publik)." *Muwazah*, 7(1): 108—119.
- Islamy, Imam Teguh dkk. 2018. "Pentingnya Memahami Penerapan Privasi di Era Teknologi Informasi." *Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan*, 11(2).
- Keraf, Sonny. 2003. *Etika Bisnis Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

- Khakim, A. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Khotimah, Khusnul. 2009. “Diskriminasi Gender terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan.” *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, 4(1): 158—180.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT Andi.
- Manik, Sudarmin. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pengendalian IV Koto Kabupaten Rokon Hulu.” *International Journal of Social Science and Business*, 1(4): 257—264.
- Muchsin. 2010. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press.
- Mulyani, Khofifah, Muhammad Sahrul Sahrul, dan Alfian Ramdoni. 2022. “Ragam Diskriminasi Penyandang Disabilitas Fisik Tunggal dalam Dunia Kerja.” *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, 3(1): 11—20.
- Priyono, dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Sidoarjo: Ziftama Publisher.
- Ramadhona. 2023. *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan* (Disertasi pada Universitas Islam Sultan Agung Indonesia).
- Redjeki, Sri M. 2016. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Pusdiknakes.
- Ridwan. 2021. “Perlindungan Hukum terhadap Rahasia Perusahaan di Indonesia.” *Varia Hukum*, 3(1): 37—66.
- Rini dan Intan. 2015. *Etika Profesi dan Pengembangan Pribadi*. Palembang: Citrabooks Indonesia.
- Riyanto. 2023. “Perspektif Hak Asasi Manusia terhadap Penahanan Ijazah Asli dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan.” *Juris Humanity: Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia*, 2(1): 65—79.
- Rosento, R. S. T., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. 2021. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2): 155—166.
- Sahadi, Otong Husni Taufiq, dan Ida Farida. 2021. “Peranan Etika dalam Lingkungan Kerja.” *Jurnal Moderat*, 7(2): 225—234.

- Santoso, T. Elisabeth Cintya. 2012. “Memahami dan Mendorong Terciptanya *Employee Engagement* dalam Organisasi”. *Jurnal Manajemen*, 11(2): 207—216.
- Saputra, Relly Anjar Vinata Wisnu. 2024. *Retorika: Teori dan Teknik Praktis Seni Berbicara di Era Digital*. Jawa Tengah: Wawasan Ilmu.
- Setyowati, Enik. 2021. “Konvensi internasional CEDAW: Kiprah PBB dalam Menghapus Diskriminasi Wanita & Dukungan Indonesia Melalui Ratifikasi.” *Jurnal Artefak*, 8(2): 127—136.
- Suardita, I. Ketut, S. Adrie, dan I. Putu Andika Pratama. 2023. “Lintas Sejarah Pembangunan Perekonomian dalam Aspek Negara Hukum”. *Jurnal Yustitia*, 17(01): 11—12.
- Supomo, S. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sutedi, A. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tannady, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I). Yogyakarta: Penerbit Expert.
- Trevino, Linda Klebe., Nelson, Katherine A. 2011. *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Umam, Ahmad Khoirul. 2017. “Paradoks Demokratisasi dan Liberalisasi Pasar terhadap Gerakan Anti-Korupsi di Negara Berkembang”. *Global South Review*, 1(1): 45—62.
- Wakhyuni, Emi. 2025. *Employee Engagement (Strategi untuk Meningkatkan Nilai Compleitive Advantage Perusahaan)*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Widodo, Prasetya Budi dkk. 2022. “Validitas Isi Skala Integritas Akademik Dosen.” *Jurnal Empati*, 11(3).
- Yanesti, Rida Oktari. 2018. “Pengaruh Etika Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo”. (Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area).
- Yunus, Husen, Alexandri, dan Tabrani. 2024. *Hubungan Industrial*. Aceh: Syiah Kuala University Press.



PROFIL PENULIS



Prof. Dr. Ahmad Riski Sridadi merupakan dosen dan peneliti pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga. Ia mengampu mata kuliah di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Karyawan, Etika Bisnis, dan Hukum Bisnis pada jenjang S-1, S-2, dan S-3, serta memiliki sertifikasi mediator. Penulis meraih Sarjana dan Magister Hukum dari Universitas Airlangga, serta Doktor Ilmu Manajemen dari Universitas Padjadjaran. Selain mengajar di UNAIR, penulis juga berpengalaman mengajar pada Program Master Double Degree di Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) dan menjadi *guest lecturer* dalam program Erasmus di Constantine The Philosopher University (Slovakia) dan Opole University (Polandia).

Aktif dalam penelitian dan pengabdian masyarakat berskala lokal hingga internasional, hasil risetnya telah dipublikasikan di berbagai jurnal bereputasi. Penulis juga berperan sebagai *reviewer* jurnal internasional, pengelola jurnal (JEBA dan IJBMTS), penulis buku di bidang filsafat, hukum bisnis, dan ketenagakerjaan, serta anggota pada CHCOS dan REACH. Selain itu, penulis kerap menjadi mitra Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) dan tim ahli konsultan bagi berbagai BUMN.



Prof. Dr. Gancar C. Premananto, SE., M.Si., CDM., CCC., AIBIZ., QCRO., merupakan dosen senior pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana dan Magister Ilmu Manajemen di Universitas Airlangga serta meraih Doktor Ilmu Manajemen dari Universitas Gadjah Mada tahun 2003.

Penulis memiliki berbagai sertifikasi profesional, antara lain Certified Digital Marketing (CDM), Certified Content Creator (CCC), AI for Business (AIBIZ), dan Qualified Chief Risk Officer (QCRO). Selain mengajar, penulis juga aktif sebagai konsultan senior bidang manajemen pemasaran di Lembaga Pengembangan Manajemen & Bisnis (LPMB) FEB UNAIR.




Prof. Dr. Sri Hartini, SE., M.Si., CMA., adalah Guru Besar Marketing Strategy di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Dengan pengalaman mengajar lebih dari 35 tahun, penulis aktif di program sarjana, magister, dan doktoral di berbagai fakultas, termasuk Ekonomi dan Bisnis, Kesehatan Masyarakat, serta Kedokteran Gigi.

Bidang penelitian utamanya meliputi perilaku konsumen, *green marketing*, dan *digital marketing*, dengan publikasi di berbagai jurnal internasional bereputasi. Penulis juga menjadi *reviewer* di sejumlah jurnal nasional dan internasional seperti *Journal of Retailing and Consumer Service*, *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, *Entrepreneurship, Ventura*, dan *JEBIK*.

Selain akademisi, penulis berpengalaman lebih dari lima tahun sebagai konsultan di sektor manufaktur, kesehatan, telekomunikasi, dan perbankan, serta saat ini menjabat sebagai Direktur Adyareca Analitiq Consultant. Sepanjang kariernya, penulis telah berperan dalam berbagai posisi strategis di Universitas Airlangga dan berkontribusi dalam penelitian, penulisan buku, serta pengembangan kurikulum di bidang manajemen spiritual, etika bisnis, CSV & SROI, dan *digital marketing*.

NOTES



litnus



litnus