

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH PENYANDANG DISABILITAS DI INDONESIA

Suhartoyo

Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
 Jl Prof Soedarto, SH Tembalang, Semarang
 email :suhartoyo@undip.ac.id

Abstract

This study aims to investigate the implementation of the legal protection given to workers/laborers Disability in Indonesia. Another aim is to describe the characteristic the legal protection given to disability workers/laborers in Indonesia. The method used juridical empirical research. Results of the study found that First, the legal protection against employees/workers with disabilities in Indonesia at the level of policy and regulation is sufficient, while in practicaly, the legal protection of disability workers are not to be done enough. Second, In the companies that hire employees/workers with disability has given legal protection to workers/laborers with disabilities either in the form of arrangements set out in the Work Agreement, Company regulations and in the Form of Joint Work Agreement (PKB-Perjanjian Kerja Bersama).

Keywords : Legal Protection , Labor , Disability

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja / buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. Tujuan lainnya adalah menguraikan bentuk -bentuk perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja / buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan Penelitian pendekatan yuridis empiris. Hasil penelitian ditemukan bahwa Pertama, Perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh penyandang disabilitas di Indonesia dalam tataran kebijakan dan regulasi sudah cukup memadai, Hanya saja dalam pelaksanaannya ,perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh penyandang disabilitas belum terlaksana dengan baik. Kedua, Pada perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh penyandang disabilitas telah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas, baik dalam bentuk pengaturan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun dalam bentuk Perjanjian Kerja bersama (PKB).

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Buruh, Penyandang Disabilitas.

A. Pendahuluan

1. Latar belakang

Besarnya jumlah penyandang cacat menjadi perhatian serius bagi pemerintah yang terus berupaya agar para penyandang cacat dapat diterima bekerja baik di instansi pemerintah maupun swasta yang lebih mengedepankan kredibilitas dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memandang faktor fisik.¹

Hingga saat ini sarana dan upaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap kedudukan, hak, kewajiban, dan peran para penyandang cacat telah diatur dalam Undang-Undang Nomor. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, dan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan, pendidikan nasional, kesehatan, kesejahteraan sosial, lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran,

¹ <http://m.bisniscom.com> 'penyandang-disabiitas Harus dibekali keterampilan-memadai dikutip tanggal 29 April 2014 pukul 23.00

penerbangan, dan kepabeanaan. Namun demikian, upaya perlindungan saja belumlah memadai dengan pertimbangan bahwa jumlah penyandang cacat terus meningkat dari waktu ke waktu, dan hal ini memerlukan sarana dan upaya lain terutama dengan penyediaan sarana untuk memperoleh kesamaan kesempatan bagi penyandang cacat dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan, khususnya dalam memperoleh pendidikan dan pekerjaan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosialnya.

Mengenai hak-hak penyandang disabilitas untuk bekerja telah diatur secara jelas dan tegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas (Undang-Undang Penyandang Disabilitas) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas. Pasal 14 Undang - Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang menyatakan bahwa: "Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan."

Penjelasan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menjelaskan: "Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan walaupun jumlah karyawannya kurang dari 100 (seratus) orang."

Perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas juga diakui dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 5 yang menyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan". Indonesia juga telah meratifikasi instrumen pokok dalam hukum internasional yang mengatur hak kerja penyandang disabilitas, yaitu Konvensi PBB UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD), mengenai hak - hak penyandang disabilitas (2006) beserta Optional Protocolnya. Indonesia meratifikasi konvensi PBB tersebut pada November 2011 dan diundangkan dengan Undang-Undang Nomor 19 tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak Penyandang Disabilitas.

Lebih lanjut sebagai pelaksanaan dari Pasal 14 Undang - Undang Nomor 4 Tahun 1997 pemerintah mengeluarkan PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang diatur dalam Pasal 28 yang berbunyi: "Pengusaha harus mempekerjakan sekurang - kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaan untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja perusahaannya".

Peraturan atau regulasi yang lebih rendah yang terkait dengan pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas, yaitu melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat, serta mengeluarkan Surat Edaran Menteri No.01.KP.01.15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan.

Namun pada kenyataannya jumlah perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan penyandang disabilitas dapat dikatakan masih minim baik itu instansi pemerintah, perusahaan negara, maupun perusahaan swasta. Padahal idealnya setiap perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya satu orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya

untuk setiap 100 orang pekerja di perusahaannya. Secara normatif, sebenarnya sudah ada beberapa instrumen hukum yang dilahirkan untuk melindungi hak penyandang cacat untuk bekerja. Seperti UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang 'mengharamkan' diskriminasi kepada para penyandang cacat. Bahkan UU No 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat makin menegaskan hak itu. Pasal 14 UU No 4/1997 mewajibkan perusahaan negara dan swasta untuk menjamin kesempatan bekerja kepadapenyandang cacat.

Kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban bagi penyandang cacat hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan bagi penyandang cacat untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban sehingga perlu diadakan upaya penyediaan aksesibilitas bagi penyandang cacat. Dengan upaya dimaksud, diharapkan penyandang cacat dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada umumnya serta meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang cacat pada khususnya.

Kesamaan kesempatan dilaksanakan melalui penyediaan aksesibilitas baik oleh Pemerintah maupun masyarakat, yang dalam pelaksanaannya disertai dengan upaya peningkatan kesadaran dan tanggung jawab masyarakat terhadap keberadaan penyandang cacat, yang merupakan unsur penting dalam rangka pemberdayaan penyandang cacat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut: *Pertama*, Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja /buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia. *Kedua*,bagaimanakah bentuk -bentukperlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja / buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif tersebut menggunakan

data primer, sekunder dan tersier, menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statutory approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan analisis sistesis. Dari hasil analisis sistesis kemudian diambil simpulan seperlunya.

3. Kerangka Teori

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja atau Buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum, namun maknanya lebih luas karena karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Menurut Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu : a). Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya. b). Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Dan c). Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²

Dalam Konvensi International Hak-Hak Penyandang Cacat dan Protokol Opsional Terhadap Konvensi (Resolusi PBB 61/106 13 Desember 2006) penyandang cacat berarti setiap orang yang tidak mampu menjamin oleh dirinya sendiri, seluruh atau sebagian, kebutuhan individual normal dan/atau kehidupan sosial, sebagai hasil dari kecatatan mereka, baik yang bersifat bawaan maupun tidak, dalam hal kemampuan fisik atau mentalnya. Secara yuridis pengertian penyandang cacat diatur dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 sebagai berikut: "Setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya, yang terdiri dari: penyandang cacat

² Soepomo dalam Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya, hlm. 61.

fisik; penyandang cacat mental; penyandang cacat fisik dan mental”

B. Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Yang Diberikan Kepada Pekerja /Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia

Hak-hak penyandang disabilitas untuk bekerja telah diatur secara jelas dan tegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas (Undang-Undang Penyandang Disabilitas) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas.

Pasal 14 Undang - Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang menyatakan bahwa:”Perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.”

Penjelasan Pasal 14 Undang - Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat menjelaskan: “Perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan, untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan. Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan walaupun jumlah karyawannya kurang dari 100 (seratus) orang.” Perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas juga diakui dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 5 yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan”. Indonesia juga telah meratifikasi instrumen pokok dalam hukum internasional yang mengatur hak kerja penyandang

disabilitas, yaitu Konvensi PBB UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD), mengenai hak - hak penyandang disabilitas (2006) beserta Optional Protocolnya. Indonesia meratifikasi konvensi PBB tersebut pada November 2011 dan diundangkan dengan Undang-Undang Nomor 19 tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak Penyandang Disabilitas.

Pelaksanaan dari Pasal 14 Undang – Undang Nomor 4 Tahun 1997 pemerintah mengeluarkan PP Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat yang diatur dalam Pasal 28 yang berbunyi:”Pengusaha harus mempekerjakan sekurang - kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatankualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaan untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja di perusahaannya”.

Peraturan atau regulasi yang lebih rendah yang terkait dengan pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas, yaitu melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat, serta mengeluarkan Surat Edaran Menteri No.01.KP.01.15.2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat di Perusahaan.

Pada kenyataannya jumlah perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan penyandang disabilitas dapat dikatakan masih minim baik itu instansi pemerintah, perusahaan negara, maupun perusahaan swasta. Padahal idealnya setiap perusahaan harus mempekerjakan sekurang-kurangnya satu orang penyandang disabilitas yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan sebagai pekerja pada perusahaannya untuk setiap 100 orang pekerja di perusahaannya. Secara normatif, sebenarnya sudah ada beberapa instrumen hukum yang dilahirkan untuk melindungi hak penyandang cacat untuk bekerja. Seperti UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ‘mengharamkan’ diskriminasi kepada para penyandang cacat. Bahkan UU No 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat makin menegaskan hak

itu. Pasal 14 UU No 4 Tahun 1997 mewajibkan perusahaan negara dan swasta untuk menjamin kesempatan bekerja kepadapenyandang cacat.

Kesempatan untuk mendapatkan kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban bagi penyandang cacat hanya dapat diwujudkan jika tersedia aksesibilitas, yaitu suatu kemudahan bagi penyandang cacat untuk mencapai kesamaan kesempatan dalam memperoleh kesamaan kedudukan, hak, dan kewajiban sehingga perlu diadakan upaya penyediaan aksesibilitas bagi penyandang cacat. Dengan upaya dimaksud, diharapkan penyandang cacat dapat berintegrasi secara total dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada umumnya serta meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang cacat pada khususnya.

Penyelenggaraan upaya peningkatan kesejahteraan sosial yang antara lain dilaksanakan melalui kesamaan kesempatan bagipenyandang cacat pada hakikatnya menjadi tanggung jawabbersama Pemerintah, masyarakat, keluarga, dan penyandang cacatsendiri. Oleh karena itu diharapkan semua unsur tersebut berperanaktif untuk mewujudkannya. Dengan kesamaan kesempatan tersebut diharapkan para penyandang cacat dapat melaksanakan fungsi sosialnya dalam arti mampu berintegrasi melalui komunikasi dan interaksi secara wajar dalam hidup bermasyarakat.

Realitas yang terjadi dan dihadapi para penyandang disabilitas tidak sebaik yang diatur UU maupun peraturan lainnya. Dalam data dari Kementerian Tenaga Kerja tahun 2010 menunjukkan bahwa hanya 23,6% penyandang disabilitas yang bekerja, dan 76,4% tidak bekerja. Dari 23,6% , yang bekerja sebagai PNS/POLRI/TNI sebanyak 1,3%, yang bekerja sebagai pegawai BUMN/BUMD sebanyak 0,1%, bekerja pada sektor peternakan/perikanan 1%, bekerja sebagai pedagang /wiraswasta 8,5%, bekerja pada sektor pertanian 39,9%, bekerja pada sektor jasa sebanyak 15,1 % dan yang bekerja sebagai buruh tani /buruh serabutan sebanyak 32,7% sedangkan yang bekerja pada

perusahaan sebagai pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebanyak 2,1% (sumber Kemenaker 2010). Dan hal ini juga ditunjang dengan kenyataan hanya 3,1% perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan pekerja/buruh penyandang Disabilitas. Hal inimenunjukkan bahwa sebagian besar penyandang disabilitas tidak bekerja.

2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Bagi Pekerja / Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia

Penelitian yang dilakukan PT. Trans Retail Indonesia menunjukkan bahwa penerimaan pekerja/buruh disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang dilakukan melalui persyaratan yang telah ditetapkan dalam surat keputusan tersendiri, dengan tetap mengindahkan pada peraturan perundangan-undangan yang berlaku dan peraturan perusahaan, yang terdiri dari :³

- a. Direksi atau pihak yang diberikan kewenangan oleh Direksi mempunyai kewenangan penuh dalam menentukan penerimaan Pekerja baru dengan mengacu kepada kebutuhan dan kemampuan Perusahaan.
- b. Pada prinsipnya Perusahaan tidak menerima calon pekerja yang memiliki hubungan Keluarga, Keluarga Sedarah, Keluarga Semenda dan Keluarga Pekerjakecuali alasan-alasan khusus yang terkait dengan keahlian dan pengalaman calon Pekerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan dan mendapat persetujuan tertulis dari Direksi terkait.
- c. Setiap calon Pekerja atau pelamar wajib memenuhi persyaratan-persyaratan umum dan khusus sesuai dengan jabatan yang dilamarnya dan belum pernah bekerja di PT. Trans Retail Indonesia dan/atau Group Perusahaan dalam status ketenagakerjaan apapun, kecuali setelah mendapat persetujuan tertulis dari Direksi terkait.
- d. Setiap proses penerimaan/rekrutmen pekerja harus didasari oleh permohonan rekrutmen dalam bentuk tertulis dari masing-masing divisi terkait sesuai dengan Kebijakan dan Prosedur yang berlaku.

³ Peraturan Perusahaan PT. Trans Retail Indonesia Tahun 2014-2016

e. Persyaratan khusus dalam proses penerimaan/ perekrutan tenaga kerja ditetapkan berdasarkan Keputusan Direksi.

Adapun prosedur pelaksanaan perekrutan tenaga kerja penyandang disabilitas di PT. Trans Retail Indonesia meliputi:

a. Permohonan Rekrutmen

Permohonan Rekrutmen didasarkan pada Pasal 6 Peraturan Perusahaan, yaitu "Setiap proses penerimaan / rekrutmen pekerja harus didasari oleh permintaan tertulis dari masing-masing divisi terkait sesuai dengan Kebijakan dan Prosedur yang berlaku". Penerimaan pekerjaan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dimana posisi yang diminta untuk dilakukan rekrutmen dimintakan persetujuan terlebih dahulu kepada HR Director PT. Trans Retail Indonesia dan diketahui oleh *Assrel & Corp Culture General Manager*. Permohonan rekrutmen harus diberikan pada divisi *Human Resources / Personnel Department* maksimal 1 bulan sebelum tanggal perekrutan posisi dilaksanakan. Permohonan rekrutmen berisi antara lain:

- 1) Posisi atau jabatan yang dimintakan dan tingkatan dalam perusahaan
- 2) Divisi dan Departemen dari posisi yang diminta.
- 3) Lokasikerja.
- 4) Jumlah posisi yang dibutuhkan.
- 5) Alasan dibutuhkan, dapat karena formasi baru, kebutuhan karena struktur karyawan yang baru, atau kebutuhan atas tambahan karyawan.
- 6) Status karyawan, dalam hal ini dapat menjadi karyawan permanen atau dengan jangka waktu tertentu.
- 7) Persyaratan dari posisi yang diminta meliputi jenis kelamin, pendidikan minimal, kelompok usia, prioritas status perkawinan, pengalaman, dan keterampilan.

b. Sosialisasi Lowongan Kerja

Sosialisasi Lowongan Kerja dilakukan dengan melalui jalur internal dan eksternal perusahaan. Jalur Eksternal yaitu melakukan perekrutan melalui Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja yang dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan. Jalur Internal yaitu Hal ini tercantum dalam Ayat (1) Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. "Setelah permohonan rekrutmen dibuat dan dikirimkan pada *Human Resource / Personnel Department*, permohonan tersebut ditindak lanjuti dengan mengirimkan laporan kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

c. Proses Seleksi

Berdasarkan pendapat dari Nawawi mengenai sikap perusahaan dalam melakukan rekrutmen, PT Trans Retail Indonesia termasuk dalam kategori gabungan antara rekrutmen berdasarkan perbedaan dan penjabatan. Rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan parapelamar termasuk para penyandang disabilitas, dengan hanya menerima kelompok tertentu dan dengan jatah tertentu.⁴

Dalam proses ini terdapat tiga tahap seleksi untuk menyaring calon pekerja yang memiliki persyaratan yang sesuai dengan yang diminta oleh PT. Trans Retail Indonesia pada masing-masing posisi yang dimintakan. Proses seleksi dilaksanakan secara bertingkat untuk menyaring calon tenaga kerja terbaik yang dapat bergabung dengan PT. Trans Retail Indonesia. Seleksi dilakukan dengan beberapa tahap yaitu:⁵ 1) seleksi administrative, 2) Seleksi pada tahap pelatihan prakerja, 3) Seleksi pada pelatihan kerja.

⁴ Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2008, cetakan keempat, Hlm 41

⁵ Asih, Nurmi, *Wawancara*, PT Trans Retail Indonesia, (Bekasi: 11 April 2014)

d. Pelatihan PraKerja

Calon tenaga kerja penyandang disabilitas yang telah lolos seleksi administrative selanjutnya diwajibkan mengikuti pelatihan prakerja. Setiap Pekerja baru wajib mengikuti pelatihan prakerja (orientasi) yang meliputi Peraturan Perusahaan, Kode Etik Perusahaan, Kebijakan dan Prosedur, pengetahuan umum, struktur organisasi, dan nilai-nilai yang berlaku guna pengenalan lingkungan kerja agar dapat menyesuaikan diri dengan baik sehingga dapat membina Hubungan Kerja dengan sesama rekan kerja yang harmonis dan kooperatif.⁶ Dalam tahap pelatihan prakerja ini Perusahaan memberikan pelatihan dasar umum bagi peserta dalam rangka membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dalam mengemban dan melaksanakan tugasnya dengan materi yang ditentukan oleh bagian *Human Resources* sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Pelatihan pra kerja dan pelatihan kerja diselenggarakan sendiri oleh PT. Trans Retail Indonesia melalui Lembaga Pelatihan Kerja PT. Trans Retail Indonesia yang bernama Institut Carrefour Indonesia⁷. Lembaga Pelatihan Kerja dalam menyelenggarakan pelatihan kerja bekerja sama dengan swasta sebagaimana yang diamanatkan Pasal 13 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini dilakukan guna meningkatkan keterampilan atau keahlian calon tenaga kerja sebagai bekal memasuki dunia kerja yang sesuai dengan standar dan kompetensi kerja nasional.

Pelatihan Pra Kerja dilaksanakan secara *in class* selama 5 hari. Selama pelatihan pra kerja peserta diwajibkan untuk menaati semua kebijakan perusahaan. Dalam masa pelatihan pra kerja para *trainer* melakukan *monitoring* dan evaluasi setiap harinya untuk melihat perkembangan para peserta dan menjadikannya sebagai bahan pertimbangan untuk mengikuti seleksi pada tahap selanjutnya.

e. Perjanjian Pelatihan Kerja

Proses selanjutnya setelah lolos dari tes-tes dan telah dianggap memenuhi persyaratan, maka pekerja dan perusahaan melakukan penandatanganan yang telah disepakati kedua belah pihak tanpa paksaan apapun. Perjanjian ini memuat beberapa hal diantaranya identitas para pihak, syarat-syarat pelatihan kerja, jangka waktu perjanjian, tanggal efektif pelatihan kerja, upah atau kompensasi selama pelatihan kerja, lokasi dan jenis pelatihan kerja. Meskipun dalam perjanjian tidak disebutkan mengenai bentuk spesifik pelatihan kerja yang diterima namun pelatihan kerja ini dianggap dilakukan dengan sistem pemagangan. Hal ini diamanatkan pada Pasal 21 dan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan dan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan perusahaan yang dibuat secara tertulis.

Pihak Perusahaan bertindak untuk dan atas nama sendiri sebagai pihak pertama dengan surat kuasa Direktur sedangkan para pekerja menjadi pihak kedua yang melaksanakan perjanjian guna melaksanakan pekerjaan. Isi perjanjian pelatihan kerja antara pekerja dengan PT. Trans Retail Indonesia adalah sebagai berikut:⁸

- 1) Syarat dan Kondisi : Dalam merekrut para pekerja, PT. Trans Retail Indonesia membuat suatu perjanjian dimana yang calon tenaga kerja diwajibkan mengikuti pelatihan kerja sebelum mengikuti seleksi kembali di tahap selanjutnya. Surat penugasan dan uraian tugas atau pekerjaan (*Job description*) ditandatangani oleh kedua belah pihak dan merupakan lampiran yang tidak terpisahkan dengan perjanjian. Calon tenaga kerja diwajibkan untuk mentaati sebagaimana tercantum dalam Perjanjian termasuk Tata Tertib Pelatihan Kerja (ANGKASA), serta

⁶ Peraturan Perusahaan 2014-2016 (PT. Trans Retail Indonesia, hlm 24)

⁷ Asih, Nurmi, *Wawancara*, PT Trans Retail Indonesia, (Bekasi: 11 April 2014)

⁸ PT. Trans Retail Indonesia, Perjanjian Pelatihan Kerja

- tunduk kepada kebijakan Perusahaan yang ditetapkan dari waktu ke waktu, Peraturan Perusahaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Jangka Waktu Perjanjian: Perjanjian pelatihan kerja ini berlaku selama 6 bulan atau sampai dengan saat perjanjian diputus oleh PT. Trans Retail Indonesia karena pekerja melanggar ketentuan yang berlaku.
 - 3) Kewajiban PT. Trans Retail Indonesia: Perusahaan wajib untuk selalu berusaha menegakkan disiplin yang baik dengan menumbuhkan kembangkan rasa saling menghormati terhadap hak, kewajiban, dan tanggungjawab masing-masing. Perusahaan juga wajib untuk menegakkan disiplin dan tata tertib untuk mencapai maksud dan tujuan dari diselenggarakannya Program Pelatihan Kerja Angkatan Associate Luar Biasa (Angkasa).
 - 4) Kewajiban Peserta Pelatihan Kerja: Dalam masa pemagangan peserta pelatihan kerja diwajibkan untuk:
 - a) Melaporkan setiap perubahan yang timbul mengenai data dan status diri pribadinya.
 - b) Mematuhi jadwal pelatihan kerja yang berlaku bagi dirinya dan menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh tanggungjawab.
 - c) Datang ke lokasi pelatihan kerja lebih awal dan siap untuk bekerja pada waktunya serta tidak pulang sebelum waktunya tanpa izin dari atasan dan / instruktur.
 - d) Mencacahkan kehadirannya pada mesin absensi yang telah ditentukan untuk dirinya sendiri dan tidak diwakilkan kepada orang lain serta tidak mencacahkan kehadiran orang lain.
 - e) Mengenakan seragam dan kartu tanda pengenal yang telah ditentukan selama waktu pelatihan kerja.
 - f) Mematuhi dan melaksanakan petunjuk, instruksi dan/ atau perintah yang layak dari atasan dan/ instruktur, baik secara lisan maupun tertulis.
 - g) Bersikap ramah dan sopan kepada setiap pelanggan, rekan, atasan dan/ instruktur.
 - h) Menjaga, menyimpan dan memelihara peralatan dan perlengkapan kerja milik perusahaan.
 - i) Menjaga kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja, baik yang dipergunakan untuk pelatihan kerja maupun untuk istirahat.
 - j) Bersedia ditempatkan di lokasi / bagian manapun di lingkungan perusahaan.
 - k) Merahasiakan terhadap siapapun mengenai segala sesuatu yang diketahui yang berhubungan dengan perusahaan yang patut untuk dirahasiakan.
 - l) Mematuhi standar penampilan yang sudah ditentukan dan ditetapkan.
 - m) Melaporkan hal-hal yang berpotensi merugikan perusahaan dan membahayakan keselamatan dan keamanan pekerja, rekan angkasa, pengusaha, dan pelanggan.
 - n) Melaporkan jika ada hubungan saudara sedarah / semenda dengan Peserta Pelatihan Kerja Angkasa dan pekerja lain yang bekerja di lingkungan perusahaan.
 - o) Mengganti segala kerugian atas aset perusahaan yang menjadi tanggung jawab Peserta Pelatihan Kerja Angkasa yang ditimbulkan atas kelalaian / kecerobohan Peserta Pelatihan Kerja Angkasa
 - p) Bersedia untuk diperiksa/ *body checking* dan *bag checking* di tempat-tempat yang telah ditentukan.
- 5) Larangan bagi peserta pelatihan kerja
 - a) Peserta Pelatihan Kerja Angkasa di-larang membawa peralatan / perlengkapan milik perusahaan keluar lingkungan Perusahaan tanpa izin dari atasan dan / atau instruktur.
-

- b) Peserta Pelatihan Kerja Angkasa di-larang dengan alasan apapun melakukan usaha / kegiatan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat menimbulkan pertentangan dengan kepentingan Perusahaan (*conflict of interest*), meskipun kegiatan tersebut dilakukan di luar jam kerja.
- c) Peserta Pelatihan Kerja Angkasa di-larang memiliki hubungan keluarga sedarah dan/ atau semenda dengan Peserta Angkasa lain dan / atau pekerja lain dalam satu lokasi pelatihan kerja.
- d) Peserta Angkasa dilarang membawa masuk barang-barang pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan ke area gudang dan penjualan.
- e) Peserta Angkasa dilarang keras melakukan tindakan-tindakan yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat.

f. Pelatihan Kerja

Pada tahap pelatihan pra kerja, peserta akan memasuki tahap pelatihan kerja dapat disebut juga sebagai pemagangan. Pemagangan dilaksanakan sesuai dengan *job description* yang telah disebutkan dalam perjanjian pelatihan kerja yang telah ditandatangani sebelumnya namun tidak menghilangkan kemungkinan dipindahkannya peserta ke Divisi lain dalam keadaan tertentu sesuai perintah dari *Shop Manager*.⁹ Dalam masa pelatihan kerja atau pemagangan di toko, peserta didampingi oleh instruktur yang dapat berkomunikasi dengan penyandang disabilitas secara khusus yang telah mendapat pelatihan dari perusahaan. Pendamping peserta pemagangan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja peserta selama enam bulan, dalam hal ini Pendamping peserta pemagangan dapat bekerja sama dengan *Store*

Manager atau berposisi sebagai *Store Manager* sejak awal.

Hak-hak yang dimiliki oleh peserta magang dalam suatu perusahaan, diantaranya adalah: Pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan; Upah atau kompensasi berupa uang saku dan/tunjangan makan, dan; Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Penjelasan Pasal 22 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Masa pelatihan kerja berakhir, *Store Manager* akan melakukan *assessment* terhadap kinerja peserta pemagangan melalui *Performance Appraisal Form* yang berisi penilaian subjektif dari *Store Manager* terhadap kekurangan dan kelebihan peserta. Dalam dokumen tersebut juga dicantumkan rekomendasi dari *Store Manager* mengenai diangkat tidaknya peserta menjadi pegawai tetap.¹⁰

g. Perjanjian Kerja

Peserta pemagangan yang telah mendapatkan rekomendasi untuk diangkat menjadi pegawai tetap selanjutnya diwajibkan menandatangani perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat terhadap semua status Pekerja dilakukan secara tertulis tanpa ada paksaan dari pihak manapun sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Perusahaan ditandai dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak dimana didalamnya menjelaskan tanggal mulai bekerja, status Pekerja (masa percobaan, PKWT dan PKWTT), upah maupun syarat-syarat lainnya dengan Kewenangan untuk mengatur penempatan sepenuhnya ada pada Perusahaan.¹¹

Setiap Pekerja yang mengadakan Hubungan Kerja dengan Perusahaan harus bersedia ditempatkan di lokasi kerja manapun dalam area Perusahaan sesuai dengan

⁹ Seifal, *Wawancara*, PT Trans Retail Indonesia, (Bekasi: 12 April 2014)

¹⁰ Lesmana, *Wawancara*, PT Trans Retail Indonesia, (Bekasi: 12 April 2014)

¹¹ Pasal 6 Peraturan Perusahaan (PT. Trans Retail Indonesia, hlm 7)

¹² Pasal 6 Peraturan Perusahaan (PT. Trans Retail Indonesia, hlm 7)

kebutuhan operasional Perusahaan. Perjanjian kerja mengikat bagi Pekerja dan Perusahaan sejak ditandatanganinya perjanjian kerja sampai dengan berakhirnya Hubungan Kerja tersebut.¹²

C. Simpulan dan Saran

Dari keseluruhan analisa dan pembahasan tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

1. Perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh penyandang disabilitas di Indonesia dalam tataran kebijakan dan regulasi sudah cukup memadai yang ditandai dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu mulai dari Undang-Undang Dasar, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah sampai Keputusan Menteri bahkan sampai pada Peraturan Daerah. Hanya saja dalam pelaksanaannya, perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh penyandang disabilitas belum terlaksana dengan baik, khususnya berkaitan dengan kewajiban setiap perusahaan ataupun instansi untuk mempekerjakan 1 (satu) orang pekerja / buruh penyandang disabilitas pada setiap perusahaan Yang mempekerjakan setiap 100 Orang.
2. Pada perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh penyandang disabilitas dari hasil penelitian, telah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh penyandang disabilitas, baik dalam bentuk pengaturan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun dalam bentuk Perjanjian Kerja bersama (PKB).

Dari kesimpulan tersebut maka dapat ditarik suatu saran sebagai berikut: *Pertama*, Agar ketentuan-ketentuan yang melindungi pekerja/ buruh penyandang Disabilitas dapat efektif dijalankan dan dipatuhi perusahaan / instansi Maka diperlukan sanksi yang menjerakan dan diperlukan pengawasan Yang ketat oleh pegawai pengawas pada Dinas tenaga kerja. *Kedua*, Pada tataran Nasional perlu dibentuk Komisi Penyandang Cacat /Disabilitas, sehingga bisa

melindungi menangani dan membantu permasalahan yang dialami para penyandang cacat / disabilitas khususnya pekerja/buruh penyandang disabilitas sehingga hak-hak dan kewajiban-kewajiban para Penyandang disabilitas dapat terlindungi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2014, Dokumen Perjanjian Pelatihan Kerja
PT. Trans Retail Indonesia
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008, cetakan keempat.
- Soepomo dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung:., Penerbit PT. Citra Aditya, 2003.
- Laporan Wawancara, 2014, Jakarta:PT Trans Retail
Indonesia
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI NomorKEP-205/MEN/1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan TenagaKerja Penyandang Cacat
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor43
Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Disabilitas Peraturan Perusahaan 2014-2016,PT. Trans Retail Indonesia
- Surat Edaran Menteri Nomor 01.KP.01.15.2002 tentang Penempatan Tenaga

- Kerja PenyandangCacat di
Perusahaan
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia
Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003tentang
Ketenagakerjaan
- Undang-UndangNomor 11 Tahun 2009
tentang
Kesejahteraan Sosial
- Undang-UndangNomor19 Tahun 2011
tentang Pengesahan Konvensi Hak
Penyandang Disabilitas
- Undang-UndangNomor4 Tahun 1997
tentang
Penyandang Disabilitas